

علاقات العمل في الإسلام

الأساسية العمالية

عبد الرحمن بكر

علاقات العمل في الاسلام

عبد الرحمن بكر

القاهرة

الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية

١٩٧٠

السلسلة العمالية
تصدرها المؤسسة الثقافية
العمالية

١٠ ش محمد حلمى ابراهيم بمعروف

القاهرة ت ٧٣٦٠٨

أبريل ١٩٧٠

”إن خير من استأجرت القوي الأمين“

(قرآن کریم)

”اعملوا فكل ميسر لما خلق له“

(حدیث شریف)

الفهرس

صفحة

مقدمة - ز
الباب الأول -	الاساس التشريعى لأحكام علاقات العمل فى الاسلام ... ١
الفصل الأول -	المصادر التشريعية لأحكام علاقات العمل فى الاسلام ... ٥
الفصل الثانى -	خصائص أحكام علاقات العمل فى الاسلام ١٧
الفصل الثالث -	المبادئ الأساسية لأحكام علاقات العمل فى الاسلام ... ٢٣
الباب الثانى -	أحكام علاقات العمل فى الاسلام ٣٧
الفصل الأول -	حكم العمل فى الاسلام ٤١
الفصل الثانى -	أحكام عقد العمل فى الاسلام ٦١
الفصل الثالث -	أحكام مكملة لأحكام علاقات العمل فى الاسلام ٩٥
الباب الثالث -	علاقات العمل فى الاسلام وأثرها فى التشريعات العمالية ... ١١١
الفصل الأول -	أثر علاقات العمل فى الاسلام فى تشريعات العمل ١١٥
الفصل الثانى -	أثر علاقات العمل فى الاسلام فى المبادئ العمالية الواردة بالميثاق الوطنى ١٣١
الفصل الثالث -	أثر علاقات العمل فى الاسلام فى اتفاقيات العمل الدولية ... ١٣٦
خاتمة - ١٤٥
المراجع - ١٤٧

(ز)

مقدمة

جاء الإسلام بمبادئه السامية وتعاليمه السمحة ليخرج الناس من الظلمات إلى النور ويهديهم إلى الصراط المستقيم ، فصحيح العقائد ، وقوم الأخلاق ورسم الحطة لبناء المجتمع السليم الذي تتكافأ فيه الفرص وتتعاون الجهود لخير الجميع .

وكان من أثر الثورة الاجتماعية الكبرى التي أحدثها الإسلام في التاريخ أنه سار بالمجتمع العربي إلى سبل جديدة من الحضارة والتقدم والنهضة والمدنية من أجل خدمة الحياة والبشرية ، فقاده إلى العمل أيا كان هذا العمل وتقديسه له ، وقاده إلى كل انجالات من ركوب البحر ، ومن السعى في الأرض ، ومن طلب الحياة الشريفة في أى مكان وكل أرض ، وقاده إلى كل كريم وغاية شريفة ومطلب رفيع . وغايته في ذلك اصلاح الدين والدنيا ، والتوفيق بين مطالب الفرد والمجتمع ، والأخذ بيد الإنسان إلى ما يريد لهم الإسلام من خير وسعادة فكان من أثر ذلك تلك النهضة المثالية الخالدة التي أيقظت الناس من سباتهم ومنحتهم العزة والكرامة والثقة بالنفس والإيمان بمقدرة الإنسان في الحياة .

ولهذا رفع الإسلام من شأن العمل ، فكفل حريته لكل فرد ، وأحاط العمال بالعطف والاحترام والمعاملة الحسنة ، وكفل لهم حياة حرة كريمة وأمن حاضريهم ومستقبلهم بينما كان العمل في العالم كله - وحتى عهد قريب - يعتبر أمرا مهينا ، كما كان العمال طبقة مهينة ليست لها أية حقوق .

كما وضع الإسلام أساسا واضحا للعلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال فجاء بمبادئ عامة وأصول كلية وأحكام تشريعية تصلح أساسا لعلاقات العمل وترك التفاصيل

(ح)

والتطبيقات للناس يجيئون فيها بعقولهم بما يوافق مصالحهم ويكفل حاجاتهم وهذه التفاصيل والتطبيقات في سيرها وتطورها تسير في نطاق الكليات المرنة وتتسع آفاقها لكل خطو بشري واتجاه حضارى . ولذلك اتصفت مبادئه بالحياة والتطور ، فهي بعيدة عن الحمود والحمول ، متطورة تبعا لمقتضيات حياة البشر واختلاف بيئاتهم وأزمانهم ومصالحهم ، كما أنها في تطورها تكون محتفظة بفاعليتها وإيجابيتها وصلاحياتها الخالدة غير منعزلة عن خطو التاريخ ولا متخلفة عن ركب الحضارة .

وأحكام علاقات العمل في الإسلام ، والتي انبثقت من المبادئ العامة والأصول الكلية الإسلامية ، لا تستمد فلسفتها من الفرد فحسب مهددة مصلحة الجماعة كالنظام الرأسمالى ، ولا تستمد فلسفتها من الجماعة فحسب مهددة مصلحة الفرد وحرية كالنظام الشيوعى ، وإنما تقوم وترتكز على أصليين أساسيين جمعت فيهما صالح الفرد والمجتمع ، فهي تعترف بمواهب الفرد وحقه المقدس في ثمرات كفاحه وعمله ، كما تقرر حق المجتمع في كسب الفرد ووجوب التكافل بين أبناء الأمة . وبذلك المزج اختصت علاقات العمل في الإسلام بصورة اشتراكية اجتماعية جوهرها الأخوة الإنسانية الرحيمة والمبادئ الخلقية الرفيعة قبل أن تعرف الدنيا فلسفة النظم المختلفة بأربعة عشر قرنا .

فلسفة النظام الرأسمالى تتمثل وتتجسد في الفردية ، فهي تمهد للفرد سبل الاستغلال وتمنحه ما يشاء من ربح وتضخم وثراء واحتكار وتنظر إلى العامل كسلعة ، بينما تنظر الشيوعية إلى العامل كآلة مسخرة ، فالعامل في النظامين الرأسمالى والشيوعى فقد ذاتيته وحرية وكرامته وأستعبد استعبادا ذليلا مهنيا ، كما أن الأشياء في الفلسفتين السابقتين تقيم بالمال ، والعامل أرخص هذه القيم وأحق هذه السلع .

بينما ينظر الإسلام إلى العامل كإنسان له روح وحسن وشعور ، فهو يستهدف في كل نظمه الأخلاق وكرامة الإنسان وعدالة الإيمان ، ولهذا لم يعرف الإسلام يوما

(ط)

حرب الطبقات ، وإنما هو يوفق بين رأس المال والعمل وبذلك تخلصت علاقات العمل في الإسلام من أنانية الفرد وطغيان رأس المال وجبروته واستبداده واهداره لكل القيم الأخلاقية والإنسانية في سبيل مطامعه وجشعه وشهوته ، كما تخلصت من دكتاتورية الجماعة وطغيانها وتحكمها واهدارها لحق الفرد وتنكرها لإنسانيته وقتلها لمواهبه ونشاطه ودوافع غرائزه .

ولهذا فإن أحكام علاقات العمل في الإسلام لا تنفصل في نظمها وقواعدها عن عن الشعور والسلوك والضمائر والوجدانيات والقيم ، كما أنها علاقات تنبى بحاجات المجتمع ، وتقوم على الأخلاق وعلى التقوى وعلى التراحم ، وتتوجهها إنسانية فاضلة وعدالة مطلقة .

وهكذا سما الإسلام في قرآنه وسنته وآدابه بالعلاقات العمالية ، كما وضع لهذه العلاقات أسسها وقواعدها ، وحدد طريقها ومعالمها وغايتها . ولذلك تعتبر علاقات العمل في الإسلام نسيج وحده منقطع النظير بين النظم السائدة في الوقت الحاضر ، لا يدينه نظام في سموه ودقته ومبلغ تحقيقه لخير الأفراد والجماعات ، له مقوماته بالمثالية الخاصة فهو يقيم علاقات العمل على دعائم متينة من التكافل والتعاون والتواصي بالصدق والعدل والإحسان ، وأن يجانبوا في معاملاتهم بعضهم مع بعض كل ما يباه الخلق السليم وما يؤدي إلى التنافر والتباغض وصراع الطبقات بعضها مع بعض واضطراب الجماعات وبذلك كفل لكل عامل حياة إنسانية كريمة .

وسنعرض في هذا البحث لأحكام علاقات العمل في الإسلام موضحين الأصول الكريمة والمبادئ الخالدة التي قامت عليها تلك العلاقات وما تضمنت من حقوق وواجبات وذلك في ثلاثة أبواب :

(ى)

الباب الأول : ويتناول الأساس التشريعى لأحكام علاقات العمل فى الإسلام .

الباب الثانى : ويتناول أحكام علاقات العمل فى الإسلام .

الباب الثالث : ويتناول أثر أحكام علاقات العمل فى الإسلام فى التشريعات
العملية .

والله ولى التوفيق :

المؤلف

البَابُ الأول

الأساس التشريعي لأحكام علاقات العمل
في الإسلام

الإسلام ليس عقيدة دينية فقط ، ولا نظاما أخلاقيا فحسب ، بل هو عقيدة وشريعة ، بكل ما تتسع له كلمة شريعة من معنى ومدلول ، فهو نظام شامل وكامل يحكم الإنسان وتصرفاته في كل حالاته : في خاصة نفسه ، وفي علاقته بالله تعالى ، وفي صلته بأسرته ، وفي علاقاته العديدة المختلفة بالمجتمع الذي يعيش فيه ، فهو ينظم كل هذه الأحوال والعلاقات وذلك ببيان الأصول والمبادئ العامة التي تقوم عليها ، والقواعد والقوانين والنظم التي تحكمها على اختلاف أنواعها .

والباحث في التشريع الإسلامي يدرك أن الأحكام التي شرعت للعبادات كانت مفصلة ، فهي تناول الجزئيات تناولا شاملا حتى لتتناول كل صغيرة وكبيرة ، فالعبادات لا مجال للعقول فيها لأنها فرائض مفروضة من الله سبحانه وتعالى لا تزول ولا تتغير بالزمان والمكان . أما التشريع الذي يواجه الحياة ومصالحها ويحكم في قضاياها وشؤونها ويمشي مع الناس فيما يتعاملون فيه فمن حق الناس أن يكون لعقولهم فيه مجال وتفصيل وبيان ، وأن يكون متطورا مع المد الحضارى والنمو البشرى ، ولذلك اكتفى القرآن الكريم والسنة الشريفة هنا برسم الخطوط العريضة والكليات العامة وترك التفاصيل والتطبيقات للجاءات تستوحى منه تطبيقات لكل نوع من العمل ولكل بيئة من البيئات وتقتبس منه ما يتفق وواقع الحياة من الجزئيات التي تندرج تحت هذه الكليات والفروع التي تتطلبها القواعد العامة .

ولهذا جاء الإسلام في علاقات العمل بكليات عامة وخطوط عريضة وترك التفاصيل والجزئيات والفروع للعقول تبتدع وتفكر على ضوء المصالح العامة ، وبمقتضى التطور الزمنى والامتداد الحضارى ، فالاجتهاد والابتكار وحرية العمل محور الحياة الإسلامية . ولذلك ترك للمفكرين ولولاة الأمور أن يجيلوا عقولهم في تطبيق تلك الكليات وأن يفصلوا جزئياتها تبعاً لمقتضيات حياتهم وبما يوافق مصالحهم ويكفل حاجياتهم مع اختلاف بيئاتهم وأزمانهم ومصالحهم .

ولقد تضمن كتاب الله ، كما تضمنت السنة — أقوال الرسول وأفعاله وتقريراته ، مبادئ أساسية لعلاقات العمل في الإسلام ، ولم يضعها أحكاما ثابتة أو أحكاما فرعية وذلك لأن أحكام علاقات العمل متجددة ومقتضياتها وظروفها أبدا في تغير ، فتلك خطة الإسلام العامة لمواجهة حاجات الحياة المتجددة ويتقبل تجارب البشرية الواقعية في كل زمان ومكان وبذلك يبقى حارسا للاتجاه العام ولا يحيد عن وجهته ولا يخالف روحه ومبادئه .

وهذه المبادئ الأساسية التي جاء بها الإسلام رحبة تتسع لأن يصاغ فيها في يسر مبادئ عامة تعتبر أساسا تشريعا لأحكام علاقات العمل ، فهي تتضمن أحكاما شاملة للعمل وتقديره ، ومسئولية العامل وعقوبته ومثوبته ، وتنظم حقوقه وواجباته ، كما تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل وبين العامل والمجتمع .

ونظرا لدقة البحث ، فقد رأينا أن نمهد له . بهذا الباب الذي يوضح الأسس العامة والقواعد الأصولية لأحكام علاقات العمل في الإسلام مبتدئين بعرض المصادر التشريعية لأحكام علاقات العمل في الإسلام ثم نتناول خصائص هذه الأحكام ، وأخيرا نبين المبادئ الأساسية التي تقوم عليها هذه الأحكام . ولهذا قسمنا هذا الباب إلى ثلاثة فصول وفقا لما يلي :

الفصل الأول : ويتناول المصادر التشريعية لأحكام علاقات العمل في الإسلام .

الفصل الثاني : ويتناول خصائص أحكام علاقات العمل في الإسلام .

الفصل الثالث : ويتناول المبادئ الأساسية لأحكام علاقات العمل في الإسلام

الفصل الأول

المصادر التشريعية لأحكام علاقات العمل في الإسلام

جاء الإسلام بعد أن استنفدت الديانات والشرائع السابقة أغراضها وأصبحت غير وافية بحاجات البشرية وصارت الإنسانية مستعدة لتقبله وأحست بالحاجة الملحة لرسالة سماوية تكون خاتمة الرسالات جميعاً ، وتشوقت لدين جديد يسير بها قدماً إلى حياة العزة والكرامة والسعادة لا فرق بين جنس وجنس ولا بين أمة وأخرى .

ولذلك كانت رسالة الإسلام بيان العقيدة الحقّة ووضع النظم والقوانين الصالحة لحياة الفرد والجماعة وبخاصة أن حظ ما سبقه من الأديان السماوية كان ضئيلاً في هذه الناحية من النظم والقوانين،

والنشرع الإسلامي لم يذشأ مرة واحدة ، بل تكون بالتدريج حسب الحاجة التي تدعو إليه ، وفي هذا دفع للحرج عن المسلمين وأخذهم بالتيسير في التكليف والأحكام وبخاصة أنهم كانوا حديثي عهد بحياة لها أعرافها وتقاليدها التي تختلف في الكثير منها عما جاء به الإسلام .

والذي يقرأ القرآن في استقصاء وملاحظة يرى أن منه ما نزل اجابة عن أسئلة كان بعض المسلمين يتقدم بها إلى الرسول إذ يحسون الحاجة إليها ، وكان منه فشريعات تنزل به السماء بلا سؤال ، والضرب الأول نجده مصدراً فكلمة « يسألونك » أو كلمة « يستفتونك » وكان التشريع الإسلامي إلى هذه الفترة من الدور الأول يعتمد على المصدرين العظيمين : القرآن والسنة ۞

ولم يكن القرآن في أكثر أحكامه مفصلاً يذكر الوقائع والحزنيات ولكنه يؤثر الاحمال ، ويكتفى في أغلب الشأن بالإشارة في مقاصد التشريع وقواعده الكلية : ثم يترك للمجتهدين فرصة الفهم والاستنباط على ضوء هذه القواعد وتلك المقاصد . وقد قامت السنة ببيان ما أحمله القرآن الكريم ، فكان الرسول صلى الله عليه وسلم يفصل هذا الاجمان ويحدد تلك القواعد العامة .

كما جاءت السنة بتشريعات لا توجد في القرآن ، وأن كانت لا تخرج عن روحه ومعانيه ومقاصده ، ولا عجب في شيء من ذلك كله ، فمهمة الرسول عليه السلام دائماً هي البيان لرسائله بكافة طرق البيان ، بحيث يمكن القول بأن دور الرسول كان دور الشارح للسنن الذي ورد بالقرآن . إلا أنه شارح ملهم من الله يعمل تحت رعايته فلا يقره على خطأ . وهكذا كانت السنة مبينة للقرآن ، وفي ذلك يقول الله تعالى « وأنزلنا إليك الذكر لتبين للناس ما نزل إليهم » (آية ٤٤ سورة النحل) ولم ينتقل الرسول صلى الله عليه وسلم إلى الرفيق الأعلى إلا وكان التشريع الإسلامي تام الأصول الكلية والقواعد العامة ، ولذلك يقول الله تعالى في آخر عهد الرسول « اليوم أكملت لكم دينكم وأتممت عليكم نعمتي ورضيت لكم الإسلام ديناً » .

وبعد القرن الأول بقليل امتد الإسلام شرقاً وغرباً وشمالاً وجنوباً ، إذ فتح الله على المسلمين العراق والشام ومصر وبلدان شمال إفريقيا وغيرها ، ولكل من هذه البلاد حضارتها المتشعبة النواحي ولكل منها أيضاً عباداتها وتقاليدها وأعرافها وقوانينها . والاختلاط الذي تم بين العرب وأهالي هذه البلاد المختلفة أثره المحتوم الذي ظهر فيما بعد بصور شتى في التفكير وغيره .

وحصل أن كثرت الحوادث والنوازل التي تتطلب أحكاماً لها وظهرت مشاكل تنتظر حلها لأن المأثور من تشريعات الرسول وأحكامه وأقضيته أصبح

غير واف، بهذه الحوادث والمعاملات التي تزيد وتتجدد كل آن ، فكان لكل هذا أثره في نمو التشريع الاسلامي .

ومن الطبيعي أن يكون لهذه العوامل أثرها في التشريع الاسلامي، وفي ظهور الاجتهاد والمجتهدين ، وهكذا بدأ التشريع الاسلامي يتكون وبدأت أصوله تعرف وتتميز ، وأصبحت مصادرة الثلاثة المعروفة وهي : الكتاب والسنة والرأى أو القياس . كما يكون أحيانا مصدر التشريع المصالح المرسلة أو العرف كما كان أيام الرسول نفسه .

المصادر التشريعية لأحكام علاقات العمل في الاسلام :

من العرض السابق لمصادر التشريع الاسلامي يمكن القول أن مصادر أحكام علاقات العمل في الاسلام ثلاثة : القرآن، والسنة وهي أقوال الرسول وتقريراته، والرأى أو القياس ، وسنعرض لكل منها في كلمة موجزة .

١- القرآن :

القرآن الكريم هو المصدر الأول لأحكام علاقات العمل في الاسلام ، فقد تضمن القرآن الكريم نصوصا تحدثت عن العمل والعمال ، كما تضمن نصوصا عامة تظل بأحكامها العمال وغير العمال ، وهذه النصوص رحبة تتسع لأن يصاغ منها في يسر مبادئ عامة تعتبر أساسا لأحكام علاقات العمل .

ولقد أثر القرآن الكريم الاجمال في بيان هذه الأحكام وترك التفصيل ليحكم فيه أهل الرأى في دائرة ما بين لهم من مقاصد أو آثار من قواعد ، كقاعدة « اليسر » ورفع الحرج « وقاعدة « دفع الضرر » وقاعدة « الصلاح والفساد » وقاعدة « سد الذرائع » .

وقد كان هذا الوضع له أثره في خلود الشريعة ودوامها ، فليس من المعقول أن تعرض شريعة جاءت على أساس من الخلود والبقاء والعموم لتفصل أحكام الجزئيات التي تقع في حاضرها ومستقبلها ، فأما مع كثرتها الناشئة من كثرة التعامل متجددة بتجدد الزمن وصور الحياة ، فلا مناص إذا من هذا الإجمال والاكتفاء بالقواعد العامة والمقاصد التي تنشدها للعالم ، وازاء هذا حثت على الاجتهاد واستنباط الأحكام الجزئية — التي تعرض حوادثها من قواعدها الكلية ومقاصدها العامة .

وقد جعل القرآن الكريم لأهل الذكر والاستنباط منزلة سامية وأمر الناس بالرجوع إليهم فيما يحتاجون إليه فقال « يا أيها الذين آمنوا أطيعوا الله والرسول وأولى الأمر منكم » (آية ٥٩ سورة النساء) وقال تعالى « ولوردوه إلى الرسول وإلى أولى الأمر منهم لعلمه الذين يستنبطون منهم » وقال تعالى « فأسألوأهل الذكر أن كنتم لاتعلمون » (آية ٧ سورة الأنبياء) بهذه الآيات ونحوها حث القرآن على الاجتهاد في تعريف الأحكام وسؤال أهل العلم والمعرفة .

وقد مهد النبي عليه السلام وأصحابه من بعده طريق الاستنباط لمن جاء بعدهم من أئمة المسلمين وعلمائهم ، وبذلك أتضح مقدار سعة هذه الشريعة وتناولها لكل ما يجد في الحياة وأنها بحق صالحة لتنظيم جميع شئون العمل والعمال جماعية كانت أو فردية إلى يوم الدين .

٢ — السنة :

سنة رسول الله صلى الله عليه وسلم هي المصدر الثاني — بعد القرآن — لأحكام علاقات العمل في الاسلام . وهي أقوال الرسول وأفعاله وتقريراته التشريعية بشرط صحة نقلها عنه . فقد كان الرسول صلى الله عليه وسلم يبين القرآن الكريم بسلوكه وبقوله وبأقراراته وذلك على وجوه شتى وعلى أنحاء مختلفة ، وعلى أساليب

يختلف في الإيجاز والاسهاب وبحسب حالة المخاطب ، يقول الله تعالى « وأنزلنا إليك الذكر لنبين للناس ما نزل إليهم » (آية ٤٤ سورة النحل) وكان الرسول يبين ما أجل في كتاب الله ، كما كان يشرع عن الله تعالى - فيما لا نص فيه من كتاب الله . والمحققون من العلماء اعتمدوا على السنة في بيان القرآن بتخصيص عامة وتقييد مطلقة ، وبيان مجاه ، كما أثبتوا بها قولا وعملا كثيرا من الأحكام التشريعية الدائمة .

ولقد أوجب الله سبحانه وتعالى طاعة الرسول صلى الله عليه وسلم ، فيقول تعالى حينما يفرده بالحديث « فلا وربك لا يؤمنون حتى يحكموك فيما شجر بينهم ثم لا يجدوا في أنفسهم حرجا مما قضيت ويسلموا تسلياً » (آية ٦٥ سورة النساء) ويقول سبحانه « وما كان لمؤمن ولا مؤمنة إذا قضى الله ورسوله أمرا أن يكونوا لهم الخيرة من أمرهم ومن يعص الله ورسوله فقد ضل ضللا مبينا » (آية ٣٦ سورة الأحزاب) ويعمم الله سبحانه الحكم تعميما ، ويطلقه إطلاقا ، فيقول سبحانه « وما أتاكم الرسول فخذوه وما نهاكم عنه فانتهوا » . (آية ٧ سورة الحشر) .

وقد تابع الرسول صلى الله عليه وسلم القرآن الكريم في بيانه لمنزلة السنة ووجوب إتباعه صلى الله عليه وسلم فيما سنه ، فلقد حث رسول الله على تبليغ السنة ونشرها فقال فيما رواه أبو داود والترمذي عن زيد بن ثابت « نصر الله وجه امرئ سمع مقالتي فحفظها ووعاها فأداها كما سمعها . فرب مبلغ أوعى من سامع » . وروى في معناه عن طريق آخر « رحم الله امرءا سمع مقالتي فادأها كما سمعها فرب مبلغ أوعى من سامع » . وكان رسول الله صلى الله عليه وسلم يأمر أصحابه أن يبلغ الشاهد منهم الغائب فيقول فيما رواه أبو بكر « ألا فيبلغ الشاهد منكم الغائب » .

ولقد روى الحاكم والبيهقي أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال « تركت فيكم أمرين لن تضلوا ما تمسكتم بهما كتاب الله وسنتي » ويقول رسول الله في خطبة الوداع

إني تركت فيكم ما أن اعتصمتم به لن تضلوا أبدا كتاب الله وسنتي » ويقول صلى الله عليه وسلم « من رغب عن سنتي فليس مني » ويقول « عليكم بسنتي وسنة الخلفاء الراشدين من بعدي .

كما روى الإمام أحمد وأبو داود والترمذي وغيرهم أن رسول الله صلى الله عليه وسلم بعث معاذ بن جبل رضى الله عنه إلى اليمن فقال له : كيف تقضى إذا عرض لك قضاء ؟ قال : أقضى بكتاب الله .

قال : فان لم يكن في كتاب الله ؟

قال : فبسنة رسول الله ؟

قال : فان لم يكن في سنة رسول الله ؟

قال : أجتهد رأيي ولا ألو .

فضرب رسول الله على صدره وقال « الحمد لله الذي وفق رسول رسول الله لما يرضى رسول الله » .

وهكذا كان الرسول صلى الله عليه وسلم مشرعا بفعله وبقوله وتقريره .. مستلهما دائما القرآن الكريم في نصه وروحه ومقاصده التي ترمى دائما لصالح الفرد والجماعة معا .

٣ - رأى أو القياس :

إنقضى عهد الرسول صلى الله عليه وسلم وقد ترك في مصادره التشريعية : المصدر الأصلي وهو القرآن ، والمصدر البياني وهو السنة . وقد إستقبل أصحابه بعده .

موته حياة أو سع عرضت لهم فيها شئون احتاجوا إلى معرفة أحكامها ، فكانوا يرجعون إلى القرآن ، فإن لم يجدوا فيه ما يدل على حكمها بحثوا عنه فيما يحفظه العدول الثقات من بيان الرسول واجتهاده ، فإن لم يجدوا الحكم في بيان الرسول نظروا وبحثوا ، مستأهمين روح التشريع وما عرفوه من هدفه وماترشد إليه قواعده العامة التي جاءت في مصدرية من نصوص واضحة .

وكان الشأن العام في عهد أبي بكر وعمر التحري الشديد فيما يروى عن النبي عليه السلام والنزوع في الشئون العامة إلى استشارة كبار الصحابة المقيمين معهم بتركز الخلافة والمعروفين فيما بينهم بدقة الرأي والنظر في إدراك المصالح وحسن الفهم لروح التشريع وجودة التطبيق وفقا للقواعد العامة وكانوا إذا أجمعوا على رأى وجب تنفيذه . وبذلك كان أخذ الرأى بطريق الاستشارة مصدرا جديدا ظهر العمل به بعد وفاة الرسول فيما لائنص فيه من كتاب أو سنة أو فيما فيه نص محتمل .

فالرأى يكون عن طريق النظر في القرآن والسنة وفي الحاق ما لم ينص على حكمه بما نص على حكمه ، وفي تطبيق القواعد الكاية المأخوذة من جزئيات التشريع القرآنى على الحوادث المعروضة وذلك مثل قاعدة « الأصل في الأشياء الإباحة » وقاعدة « حفظ المصالح » وقاعدة « اليسر ورفع الحرج » وقاعدة « إزالة الضرر » وقاعدة « سد ذرائع الفساد » وقاعدة « الضرورات تبيح المحظورات » وقاعدة « الضرورات تقدر بقدرها » وقاعدة « دفع الضرر مقدم على جلب المنافع » وقاعدة « إرتكاب أخف الضررين » وقاعدة « الضرر لا يزال بالضرر » وقاعدة « تحمل الضرر الخاص لدفع الضرر العام » إلى آخر ما عرفه من القواعد العامة للتشريع .

مما سبق يتضح أن مصادر أحكام علاقات العمل في الاسلام القرآن والسنة والرأى ،
وهي في المصدرية على هذا الترتيب . فما وجد في القرآن أخذ به ولا يطلب له مصدر
سواه ، وما لم يوجد فيه بحث عنه فيما صحت روايته وثبت وروده عن الرسول صلى
الله عليه وسلم فاذا وجد فيه أخذ منه ، ولا يطلب له مصدر سواه ، وإذا لم يوجد
له مصدر من كتاب الله ولا من السنة كان مصدره البحث والنظر من أهل العلم
بالقرآن والسنة وبروح التشريع وقواعده العامة وهم المعروفون بأسم « المجتهدين »
والمعروف بحجهم ونظرهم باسم « الاجتهاد » .

الأساس التشريعى لعلاقات العمل فى الاسلام :

مما تقدم يتضح أن أحكام علاقات العمل فى الاسلام تركز على المبادئ
الاسلامية العامة — فى الكتاب والسنة — وتدور تلك المبادئ فى جزئياتها مع الحياة
وتتسع بالاجتهاد وتتطور مع المصالح المرسلة^(١) وهى جميعها قواعد حية متحركة ،
كما أنها قواعد صالحة لأن تستوحى منها الجماعات تطبيقات لكل نوع من العمل ولكل
بيئة من البيئات وتقتبس منه ما يتفق وواقع الحياة من الجزئيات التى تندرج تحت
هذه المبادئ والكلليات والأصول والفروع التى تظلمها القواعد العامة .

(١) ويقصد بالمصالح المرسلة مصالح المجتمع التى لم يرد فيها نص . ومصالح المجتمع
هى مجموع ضروريات الناس وحاجياتهم وتحسيناتهم ، لأن الضروريات هى التى يتوقف
عليها حياة الناس والتى إذا إختل أمر منها إختلت حياتهم ولحققتهم الفوضى ، وهى ترجع
إلى حفظ دينهم ونفوسهم وعقولهم وأموالهم . كما أن حاجياتهم هى تلك الأمور التى
تقتضيها سهولة حياتهم ويسرها والتى إذا إختل أمر منها شقت حياتهم ومرجعها إلى إباحة
معاملاتهم ومبادلاتهم وتخفيف ما عليهم من التكاليف والترخيص عنهم مما يرفع عنهم الحرج .
أما تحسيناتهم فهى الأمور التى تجعل حياتهم فى حال يكفل لهم رضى المعيشة وحياة أفضل
و مرجعها إلى إلهذيب أخلاقهم . وتنظيم معاملاتهم وفيما بينهم .

يقول الأستاذ عبد الوهاب خلاف في كتابه « علم أصول الفقه » ومن استقرأ آيات الأحكام القرآنية يتبين أن أحكامه تفصيلية في العبادات وما يلحق بها من الأحوال الشخصية لأن أكثر أحكام هذا النوع تعبدى لا مجال للعقل فيه ولا يتطور بتطور البيئات ، واختلاف الأحوال ، ولهذا اتفق العلماء على أنه لا قياس في العبادات .

وأما أحكام المعاملات والاقتصاديات وغيرها مما عدا العبادات فمرجعها إلى تحقيق مصالح الناس ، وجلب النفع لهم ودفع الضرر عنهم ، ومصالح الناس تختلف البيئات والأزمان والأحوال ، ورب قانون يحقق مصلحة في زمن ويثير مفسدة في زمن آخر ، أولامة أخرى ، فلو شرع القرآن أحكام هذا النوع مفصلة محددة لوقع المسلمون في الحرج إذا وجدوا في القرآن تفصيلا جزئيا لا يتفق ومصلحتهم .

فمن حكمة الشارع الحكيم أن القرآن لم يتعرض للتفصيلات وأحكام الجزئيات في القوانين التي تتطور بتطور الناس وتختلف باختلاف مصالحهم لأن القرآن هو القانون الأساسي العام للمسلمين كافة في كل زمان وفي كل مكان ، فمن الحكمة أن تكون آياته فيما يتطور ويختلف على وضع مرن يتقبل المصالح ويساير التطورات دفعا للمخرج عن الناس :

لذا اقتصر القرآن في الأحكام المدنية والدستورية والجنائية والاقتصادية والدولية على الأحكام الأساسية والمبادئ العامة التي لا تختلف ولا تتطور بتطور البيئات وترك التفصيلات لكل أمة يفصلها ولاية أمرها وأولو الحل والعقد فيها ، بما يتفق وأحوالها ويحقق مصالحها ، في حدود المبادئ العامة والأحكام الأساسية التي قررها الدستور الإسلامي وهو القرآن الكريم ، وهو المثل الأعلى في التقنين الحكيم ، وأما فيما عدا هذه الأسس من الأحكام فلكل أمة إسلامية أن تفصلها بما يلائم مصلحتها ،

وبما أن أحكام علاقات العمل في الاسلام من أحكام المعاملات التي تتطور بتطور الأزمان وتختلف باختلاف البيئات ، فقد اقتصر التشريع الاسلامي فيها على تقرير القواعد العامة والمبادئ الأساسية دون التعرض لتفصيلات جزئية إلا فيما ندر تاركا لولاة الأمور في كل عصر وفي كل بيئة تفصيل الأحكام وفقا لما يقتضيه العصر الذي يعيشون فيه وما تتطلبه مصالحهم وذلك بهادي من القواعد العامة التي أتى بها التشريع الاسلامي .

ولذا فإن علاقات العمل في الاسلام لا تستمد أحكامها العامة من الكتاب والسنة فتسب ، بل تتسع آفاقها لكل تطور في الزمان والمكان ، فتضيف إلى الكليات العامة في الكتاب والسنة العقل الانساني باجتهاداته وأقيسته وإستنباطاته ، والتطور الزمني . وما ينشأ للناس من أفضية وحاجيات ، فتضيف إلى الاجتهاد والقياس والأجماع قاعدتين تتسعان بآفاقهما الرحبة لكل طارئ على الحياة مبدأ سد الذرائع (أي توقي الأخطار المحتملة) ، ومبدأ المصالح المرسلة (أي مصالح المجتمع التي لم يرد فيها نص) . هذان المبدأان كفيلا أن يمنح الدولة كل الحرية في التشريع ، حسب مقتضيات الأحوال في حدود المبادئ العامة ، ولذلك لم يقف الاسلام بمبادئه وأصوله حائرا أمام أية مشكلة من مشكلات العمل في كل عصر وكل بيئة بل وجد الحلول العادلة لكل ما جد وما يجد من مشكلات عمالية وأقام الخير والتعاون والرحمة بين العمال وأصحاب الأعمال .

ولذلك استطاع فقهاء العالم الاسلامي في شتى العصور أن يجدوا في الشريعة الاسلامية لكل مشكلة عمالية حكما ، وأن لم يكن هناك النص المحدد ، فكانوا يفتصلون أحكامهم على حاجات مجتمعاتهم وما تأتي به الأيام من مسائل وعلاقات عمالية وما يصاحب التقدم البشري من قضايا وما يلزم التطور الحضاري من مشاكل إقتصادية أو إجتماعية في مجال العمل والعمال .

بهذا الفهم الكامل لمبادئ الاسلام ، وبهذا الاجتهاد المتصل في يسر وسماحة
سايرت أحكام علاقات العمل في الاسلام تطورات المسلمين أينما كانت الحياة
وإتسعت آفاقها للحياة المتحركة المتشابكة بمفاجأتها وأحداثها ، فما أحس المسلمون
يوما بقصور في هذه الأحكام والقواعد وما احتاجوا لحظة من زمن والدنيا في
أيديهم إلى قوانين غير شريعتهم ولا إلى مشرعين من غير فقهاءهم بل كانوا مشرعين
لأنفسهم وللإنسانية كافة .

الفصل الثانى

خصائص أحكام علاقات العمل فى الاسلام

تقوم أحكام علاقات العمل فى الاسلام على أسس قوية ومرنة تجعلها صالحة للناس عامة فى كل زمان ومكان . ولهذا فان لها طبيعة خاصة وخصائص تميزها عن غيرها من التشريعات الأخرى ، فهى ترعى الفرد والمجتمع والانسانية عامة ، فالمصالح العامة مقدمة على المصالح الخاصة ، ودرء المفسدة مقدم على جلب المصلحة . كما أنها تهدف إلى غايات خلقية ، ولهذا كانت معاملة دائماً بتمكارم الأخلاق ومصالح المجتمع . والمتنبع للأحاديث النبوية المتعلقة بأحكام علاقات العمل يرى أن الرسول صلى الله عليه وسلم كان دائماً يتبعها بالعلة الموجبة لها . وايس من الممكن استيعاب تلك الخصائص التى مرجعها طبيعة التشريع الاسلامى فى هذا القدر المحدود من البحث ولهذا نكتفى بالإجمال فى عرض خصائصها .

١ - قبولها التطور :

أحكام علاقات العمل فى الاسلام لها من المقومات ما يجعلها خالدة تتطور مع الزمن ، ووسائل تطورها كثيرة أهمها القياس والاستحسان^(١) ومبدأ المصالح المرسله ووجوب رعاية العرف على شروط خاصة . وبهذه المبادئ الشاملة دارت

(١) الاستحسان هو العدول عن موجب قياس إلى قياس أقوى منه أو هو تخصيص قياس بدليل قياس أقوى منه . كما يمكن أن نعرفه بأنه العدول عن مقتضى نص عام إلى حكم خاص وقد يكون العدول عن حكم كلى إلى حكم إستثنائى .

أحكام علاقات العمل في الاسلام مع المصالح العامة في مرونة ويسر وعدم حرج أو تعثر . وقد زاول المسلمون الأولون هذه المبادئ وداروا بها مع تطور حياتهم ، ولاحقوا بها الخطو الانساني في نموه وتعدد بيئاته وألوانه ، وبها استطاع المشرعون في شتى العصور أن يجدوا في الشريعة لكل مشكلة حكما أن لم يكن هناك النص المحدد ، وتصرفوا في النصوص على وجه الحق والعدل والمصلحة العامة ، فأحكام علاقات العمل في الاسلام تدور مع الحياة وتتمشى مع النمو البشري ، وتوسع لكل مشكلات العمال والعمل لأنها تشريع خالد ارتضاه الله سبحانه لخلقاته وأمتن به على عباده ليكون قوام الحياة والعمل الصالح للانسانية كافة .

وهكذا نرى مقدار صلاحية أحكام علاقات العمل في الاسلام للتطور دائما بمسائلها الخاصة بنسب الزمان والمكان وما يتجدد من الأحوال والعادات والاعراف .

٢ - جزاءها دنيوى وأخروى :

أحكام علاقات العمل في الاسلام في أسسها وأصولها العامة مصدرها الوحي الإلهي في مصدرية المقدسين : كتاب الله المحكم وسنة رسوله الصحيحة ، ولهذا يعمل الآخذون بها عن إقتناع داخلي ورضا نفسي ما دامت ترجع في أساسها إلى الله العلي الحكيم الذي لا ينجى عنه إلا ما يحقق مصلحة البشرية كافة والذي لا يأمر إلا بالمعروف والنهي عن المنكر . كما قامت جميعها على إعتبرات من الدين والأخلاق يجعلها تبلغ غاية الرضا والإيمان ممن وجهت إليهم لافرق بين المسلمين وغير المسلمين .

هذا فضلا عن أن القانون السماوي - وهو في أنمي صورة التشريع الاسلامي يثيب ويعاقب على أحكامه في الحياة الدنيا وفي الدار الأخرى أيضا ، والجزاء

الأخروي أعظم أثرا من الجزاء الدنيوي ومن أجل ذلك يحس العمال وأصحاب الأعمال بوازع نفسى قوى بضرورة العمل بأحكامه واتباع أوامره ونواهيه ، وتشريع يستند إلى الدين ويقصد به صلاح الفرد والمجتمع ، بل أنه يريد بناء مجتمع مثالى قائم على الدين والعمل والأخلاق ، ولذلك فهو لا يقر شيئا يتنافى مع هذه الأسس .

ولهذا تهدف أحكام علاقات العمل فى الاسلام إلى سعادة الفرد والمجتمع والبشرية كلها فى الحياة الدنيا وفى الدار الأخرى أيضا . كما تهدف كذلك إلى احسان قيام العمال وأصحاب الأعمال بواجبهم نحو أنفسهم وأخوانهم فى الانسانية ونحو الله تعالى بعبادته حق العبادة واتباع تعاليمه .

٣ - نزعتها جماعية :

أحكام علاقات العمل فى الاسلام ترمى إلى صلاح الفرد والمجتمع ، فالنزعة السائدة هى النزعة الجماعية ، وهذه النزعة الجماعية أو الطابع الجماعى واضح فيما جاء به الاسلام من أحكام المعاملات عامة التى نراها فى الحياة العملية ، فكل الأحكام التى جاءت فى هذا الشأن تهدف إلى تهذيب الفرد وصلاحه والصلح العام للمجتمع بأسره . ومن الأمثلة على ذلك ما ورد فى أحكام علاقات العمل من حفظ الحق لصاحبه وحمايته له من اعتداء الغير عليه وذلك تطبيقا لقاعدة لا ضرر ولا ضرار ، فهذه القاعدة تحكم استعمال الحقوق وفى تطبيقها تحقيق لصلح صاحب الحق والغير معا . ومن المبادئ أيضا نظرية التعسف فى استعمال الحق ، فهذه النظرية تقيد استعمال الحق بالمصالح المشروعة وتوقى الضرر الجسيم الذى قد يصبب الغير من استعماله .

وفى هذه الأمثلة الدليل الكافى لاثبات الطابع الجماعى لاحكام علاقات العمل فى الاسلام ، وهو طابع تجده فى القرآن والسنة وأحكام الصحابة ، وذلك لأن

التشريع الاسلامي لم يأت لصالح الفرد وحده بل لصالح المجتمع كله في أكبر حدوده لتحقيق المصالح الحقيقية للناس كافة لافرق بين أجناسهم وأديانهم .

٤ - عدم الحرج ورفع المشقة :

يقول الله سبحانه وتعالى « ما يريد الله ليجعل عليكم من حرج » (آية ٦ سورة المائدة) ويقول تعالى « وما جعل عليكم في الدين من حرج » (آية ٧٨ سورة الحج) ويقول تعالى « يريد الله بكم اليسر ولا يريد بكم العسر » (آية ١٨٥ سورة البقرة) ويقول تعالى « يريد الله أن يخفف عنكم وخلق الانسان ضعيفا » (آية ٢٨ سورة النساء) .

وهكذا نرى من هذه الآيات أن الله الرحمن الرحيم رفع الحرج ودفع المشقة وعن الناس كافة بما فيهم العمال ، فالأصل في الشريعة الاسلامية أنها تقوم على الرحمة والسعة والرفق والتيسير وبذلك ينتفي كل تشريع يوجب العسر والحرج .

ولرفع الحرج ودفع المشقة عن العمال مظاهر كثيرة ، ففي أحكام علاقات العمل تجد اليسر شاملا ، فكل ما يؤدي إلى إرهاق صحة العامل أو حرمانه من حق الراحة الضرورية هو نظام محرم لا يقره الاسلام ، ولذلك منع تكليف العامل بما لا طاقة لديه وإذا إقتضت الظروف تكليف العامل بالعمل وقتا إضافيا تعين على صاحب العدل إعانته على ما كلفه به . وليس هناك اجراءات رسمية أو شكلية يجب إتباعها ليكون العقد صحيحا كما كان الأمر عند الرومان بل يكفي في هذا رغبة المتعاقدين فقط ، ومن ثم لا نجد في القرآن لحواز العقود إلا شرط الرضا ، ومصادق ذلك الآية ٢٩ من سورة النساء التي تقول « يا أيها الذين آمنوا لا تأكلوا أموالكم بينكم بالباطل إلا أن تكون تجارة عن تراض منكم » فان كلمة نخارة تشمل كل أنواع المعاملات .

ومن باب التيسير في علاقات العمل أيضا قيام كثير من الأحكام على العرف الصحيح شرعا ، وذلك نظرا لاختلاف العرف والعادات باختلاف المكان والزمان .

٥ - تحقيق العدل بل العدالة الشاملة :

ليس كالتشريع الاسلامي رعاية للعدالة للعدل فقط ولم يراع هذا للمسلمين وحدهم ، بل للناس كافة ، فالتشريع الاسلامي بين حقوق الفرد والجماعة أيا كان ذلك الفرد وهذه الجماعة ، وعمل بأحكامه على صيانة هذه الحقوق لأربابها وبذلك أصبح الكل آمنا على نفسه وماله وجميع حقوقه .

والقرآن الكريم — وكذلك سنة الرسول العظيم — كلاهما حافل بالأحكام التي ورد فيها الحث على العدل والأمر به والاثابة عليه ، والأحكام الأخرى التي ورد فيها تحريم الظلم والتنفير منه والتوعد بالعقاب عليه ، والذي يقرأ القرآن يرى أنه أتى فيه كلمة « عدل » ومشتقاتها بالمعنى الذي نريده نحو ٢٠ مرة ، وكلمة « ظلم » ومشتقاتها نحو ٢٩٩ مرة ، كما أتت فيه كلمة « عدوان » ثمان مرات وكلمة « إعتدى » ومشتقاتها نحو ٢٠ مرة .

ولذا تقوم أحكام علاقات العمل في الاسلام على العدل الكامل فهي تنظر إلى العمال وأصحاب الاعمال جميعا نظرة واحدة ، فهم أمامها سواء لا فارق بين سيد ومسود ونبييل ووضيع ، ومن ثم فهي تعدل بينهم في احكامها ، كما أنها لا تنظر بحال إلى نبالة المولد ولا إلى وجاهة الغنى والثروة بل هي لا تعرف ميرانا يتفاضل به الناس إلا العمل الصالح .

الفصل الثالث

المبادئ الأساسية لأحكام علاقات العمل في الاسلام

ذكرنا أن الاسلام وضع الأصول الكلية والمبادئ العامة لأحكام علاقات العمل ، و هذه المبادئ ليست مبادئ صماء جامدة وإنما هي مبادئ متجددة الحيوية من أجل صالح الفرد والجماعة والأمة والإنسانية .

كما أن هذه المبادئ لا تقوم على أسس نفعية مادية كما تفعل النظم الأخرى وإنما تقوم على أسس إنسانية خلقية ، يتحقق بفضلها التكامل والتعاون والتجاوب والتواد والتراحم بين الناس بعضهم مع بعض والتواصي بالبر والخير والعدل والاحسان ، واحترام الشخصية الإنسانية التي كرمها الله ، فينظر كل فرد إلى الآخر على أنه غاية لا على أنه وسيلة تستخدم لجلب المنفعة ، ويجب كل فرد لغيره ما يجب لنفسه ويكره له ما يكره لنفسه .

و بدراسة المبادئ الخاصة بأحكام علاقات العمل وتحليلها يمكن القول أنها تقوم على ثمانية دعائم تعمل متضافرة على تحقيق المساواة والعدالة ، كما تعمل على تحقيق التكافل والتراحم والتواصي بالصدق والعدل وأن يجنب طرفي العقد في معا ملائمتهم كل ما يأباه الخلق السليم .

وسنعرض للمبادئ الأساسية التي تقوم عليها أحكام علاقات العمل في الاسلام..

أولاً - العمل حق للجميع وواجب على الجميع :

الاسلام يقدس العمل ويجعله حقاً للفرد وواجباً عليه في الوقت نفسه ، ولذلك فهو يوجب توفير العمل لكل قادر عليه ، ويدعو إلى تضافر القوى لتيسير ذلك

العمل ، كما يوجب الاسلام تقديم المعونة الصادقة للقوى المتخلفة لتنهض عاملة .
أو لتصليح نفسها أو لتقيم أودها ، أو بتحيا حياة انسانية كريمة تليق بالانسان الذى
كرمه ربه فى قوله تعالى :

« ولقد كرمتنا بنى آدم » وحملناهم فى البر والبحر ورزقناهم من الطيبات
يفضلناهم على كثير ممن خلقنا تفضيلا (آية ٧٠ سورة الاسراء) .

وإذا لم يتكافل المجتمع كله فى توفير العمل لأفراده ، أثمت الجماعة كلها ،
لأنه يجب عليها أن تتضافر جهودها لتحقيق ذلك العمل للقادر عليه ، وغير القادر
يأىء له الجوال الصالح للعمل بما يتفق مع استعداداته وميوله .

وإذا كان العمل فى الاسلام حقاً للجميع ، فهو من ناحية أخرى واجب على
الجميع لا يمكن إغفاء أحد منه ، ولذلك فإنه يحارب بلا هوادة أى مظهر من مظاهر
البطالة . وما أكثر الأحاديث النبوية التى تحارب هؤلاء المتعطلين حرباً عنيفة ساحقة
وتطالب المجتمع بالتخلص منهم ، والحوادث ، على ذلك كثيرة ..

أتى رجل من الأنصار إلى النبي صلى الله عليه وسلم يسأله فأمره عليه السلام أن
يأتيه بما يملك وكان يملك قدحاً وكساء ، فباعها له ، ثم أمره أن يأكل بنصف الثمن
هو وأهله ويشترى بالنصف الآخر قدوماً ، فشد عليه السلام عوداً ، وأمره أن
يحتطب ولا يأتيه قبل خمسة عشر يوماً^(١) فهذه الحادثة توضح مبلغ اهتمام الدولة
الاسلامية بمثلة فى شخص الرسول عليه الصلاة والسلام بمحاربة البطالة وتيسير سبل

(١) إنظر الحادثة بالتفصيل فى الفصل الأول من الباب الثانى من هذا الكتاب تحت ،
عنوان « الإسلام يحارب البطالة » .

العمل للمواطنين وتبوع أخبارهم حتى يستقروا في أعمالهم الجديدة ويحققوا النجاح (أنظر محمد البهي الخولي : الاسلام لا شيوعية ولا رأسمالية ص ٧٧ وما بعدها) .

و من الملاحظ أن المجتمع الاسلامي نفسه ، مثلاً في بعض أفراده كان له دور في تيسير سبل العمل للانصارى العامل ، فلقد عرض الرسول عليه السلام ممتلكات الرجل على من حضر مجلسه من المسلمين وقال أمن يشتري منى هذين ، يريد القدرح والكساء ، فقال الرجل : أنا آخذها بدرهم ، فقال عليه السلام : من يزيد على درهم مرتين أو ثلاثة فقال رجل : أنا أخذهما بدرهمين ، فباعها أياه ، وكان ثمن هذه الصفقة رأس مال الانصارى في عمله الحديد ، وهكذا تضافرت جهود الأمة ممثلة في نبيها عليه السلام وبعض أفرادها ليجد لاحد العاطلين سبيله إلى العمل والكسب الحلال .

ومن الملاحظ أيضاً أن الرسول عليه السلام لم يعن الرجل من بيت المال ، لأنه كان يملك ما يستطيع بثمنه أن يشق طريقه في الحياة ويكسب قوته عن طريق حلال بدلاً من أن يعينه من بيت المال وليشعره بفضيلة الاعتماد على النفس ، ليضرب المثل للعاملين أن يكونوا عوناً للدولة في حل مشاكلهم ، بدلاً من أن يلقوا بثقلهم كله عليها . أما إذا كان الفرد لا يملك مالا فالحاكم (الدولة) مسئول عنه وعن قوته حتى يدبر له عملاً (١) .

و بذلك يقرر الاسلام مبادئ أساسين : العمل حق للجميع والعمل واجب على الجميع ويدعو إليها دعوة صريحة وحاسمة .

(١) أنظر إيضاح ذلك في الفصل الأول من الباب الثاني من هذا الكتاب تحت عنوان الاسلام يحارب البطالة » .

ثانيا - تكافؤ الفرص بين الأفراد :

المراد بتكافؤ الفرص هو أن يهيئ المجتمع لكل فرد فيه أن ينال فرصة ليعمل نفسه ويمهد طريقه ويأخذ نصيبه من خير هذا المجتمع و أن تكون هذه الفرصة متكافئة ومتعادلة في أساسها مع فرص الآخرين من زملائه ، وعلى الفرد بعد هذا أن يبذل من جهده وصبره ونشاطه ودأبه ما يجعله يستثمر هذه الفرصة على أوسع نطاق ممكن .

والاسلام يقوم في روحه وجوهره على المساواة بين الناس وعلى تهيئة الفرص المتكافئة المتعادلة لكل أبناء الأمة العاملين فهو يجعلهم أمام فرص الحياة وأمام الحقوق والواجبات على سواء ، ويدلل أمامهم سبل الحصول على العمل ، ويعطى كل مجتهد جزاء اجتهاده من ثمرات الحياة الدنيا ، ويفسح المجال أمامهم للمنافسة والعمل على التفوق كما يقرر مبدأ تكافؤ الفرص في الثقافة والمال والمتاع وبذلك يحمي تكافؤ الفرص بين العاملين في هذه الميادين ، ويعمل في الوقت نفسه على تحقيق التوازن الاقتصادي ويقلل الفروق بين الطبقات ويقربها بعضها من بعض ويحول دون تضخم الثروات ودون تجمعها في أيدي قليلة فهو يحارب حرس المال في يد فئة دون سائر الناس ، ودعا إلى قلب الثروة في أيدي الأمة لكي يسهم كل منهم في السعي وفي الكسب ، فقال تعالى ، « كى لا تكون دولة بين الاغنياء منكم آية ٧ سورة الحشر) وقال الرسول عليه السلام « الناس شركاء في ثلاثة الماء والكلاء والنار » وبذلك حقق الاسلام مبدأ التكافؤ في فرص الاستمتاع بالثروة كل حسب جده واجتهاده (١) .

(١) أنظر في إيضاح ذلك ما جاء تحت عنوان حقوق العمال في الإسلام » في الباب

الثاني .

وهكذا حقق الاسلام مبدأ تكافؤ الفرص بين العاملين فحقق العدالة ، وهياً
الاسباب أمام كل قادر لكي يعمل ويسعى ويكسب ويحيا حياة كريمة ويسهم في تحقيق
الكرامة للآخرين فيسعد الجميع .

ثالثا - المساواة المطلقة في الحقوق والواجبات وأمام القضاء :

يحرص الاسلام على تحقيق المساواة في الحقوق والواجبات ، فالعمال جميعا متساوون
فيها ، فكل حق يقابله واجب ، وكل فئة من العمال لها حقوق وعليها واجبات ،
لا يستثنى منها واحد من الآخرين بميزة في حق أو في إسقاط واجب .

ولهذا كان أول ما قرره الاسلام حفظا لكيان المجتمع مبدأ العدل بين الناس .
ولقد عني به القرآن الكريم ، وأمر به عاما وخصوصا بل أمر به حتى مع الأعداء
الذين يحملون لنا ونحمل لهم من الشنثان والبغض ما تنوء بحمله القلوب « ولا
يجرمكم شنثان قوم على ألا تعدلوا ، اعدلوا هو أقرب للتقوى » (آية ٨ من سورة
المائدة) ويقول تعالى « ان الله يأمر بالعدل والاحسان » (آية ٩٠ من سورة النمل
ويقول تعالى « وإذا قلتم فاعدلوا » (آية ١٥٢ من سورة الانعام) .

وهكذا أمر القرآن الكريم بالعدل أمرا عاما دون تخصيص بنوع دون نوع ،
ولا طائفة دون طائفة ، لأن العدل نظام الله وشرعه ، والافراد والجماعات يتساوون
أبيضهم وأسودهم ، ذكربهم وأنثاهم ، مسلمهم أو غير مسلمهم - أمام عدله وحكمه .

وكذلك أمر الله بالعدل أمرا خاصا في كتابة الوثائق التي تحفظ بها الحقوق
وتحدد شروط الإلتزام بين المتعاملين ، كما أمر به في الشهادة والعدل فيها يتناول
أداءها على وجهها دون كتمان أو تحريف « ولا تكتموا الشهادة ومن يكتتمها فإنه
آثم » (آية ٢٨٣ من سورة البقرة) ويقول تعالى « كونوا قوامين بالقسط شهداء
لله ولو على أنفسكم أو الوالدين والأقربين » (آية ١٣٥ من سورة النساء) .

وأخيرا أمر الله بالعدل في الحكم والقضاء واعتبره نوعا من أداء الأمانات يقول تعالى « أن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل » (آية ٥٨ من سورة النساء) لأن القضاء هو الاداة المهيمنة الفعالة في حفظ الحقوق وصيانتها ، وهو القوة التي يلتجئ إليها الضعيف حتى يأخذ حقه وهو السيف الذي يجرد في وجه القوى حتى يؤخذ منه الحق وفي وجه الباغى حتى يعدل عن بغيه .

وهكذا يحرص الاسلام على تحقيق المساواة بين الناس جميعا بما فيهم العمال في الحقوق والواجبات وأمام القضاء ، لا فرق بين شريف ووضيع . وأمير وسوقه وفقير وغنى وضعيف وقادر بل الكل أمام الشرع والقضاء سواء .

وتاريخ القضاء في الإسلام زاهر بالأمثلة والواقعات التي كانت فيها كل تلك الأسس والقواعد محل تطبيق ، حيث كان يحكم أبو بكر وعمر وعثمان وعلي وعمر بن عبد العزيز ، والاحداث على ذلك كثيرة متوافرة في تاريخ القضاء الإسلامي صفحات مشرقة في تحقيق العدالة بين المتخاصمين مما يتميز به القضاء الإسلامي عن تاريخ القضاء في جميع الأمم قديمها وحديثها .

رابعا - تفاوت الجزاء عند تفاوت العمل :

عاد الاسلام إلى مبدأ آخر متفرع من مبدأ العدالة المطلقة التي عرف بها الاسلام هو « أن لكل انسان حسب عمله » فعندما حرص الاسلام على تقرير المساواة وجعلها من الحقائق الأساسية التي يقوم عليها - فالناس سواسية بحسب خلقهم الأول وأن ليس ثمة تفاضل في إنسانيتهم - يقرر أن التفاضل يجري بينهم على أساس تفاوتهم في الكفاية والعلم والاعمال والأخلاق ، ومادام العمال لم يخلقوا على غرار واحد بل فطروا مختلفين في مواهبهم وكفاياتهم وقدراتهم الجسمية والعقلية ، وفيما يستطيع

أن يحققه كل منهم لنفسه وغيره من منفعة ، ولذلك فانه يجب أن يعطى كل عامل حسب كفايته وما يقدمه من عمل وخدمات . يقول تعالى « وهو الذى جعلكم خلائف فى الأرض ورفع بعضهم فوق بعض درجات ليلابوكم فيما آتاكم (آية ٦٥ من سورة الانعام) ، ويقول تعالى « ولكل درجات مما عملوا وليوفىهم أعمالهم وهم لا يظلمون (آية ١٩ من سورة الاحقاف) ويقول تعالى « ولا تبخسوا الناس أشياءهم » (آية ٨٥ سورة هود) ويقول أيضا « نحن قسمنا بينهم معيشتهم فى الحياة الدنيا ورفعنا بعضهم فوق بعض درجات ليتخذ بعضهم بعضا سخريا » (آية ٣٢ سورة الزخرف)

فهذه الايات تتحدث عن التفاوت فى المواهب والكفايات والإمكانات وتقرر أن لكل عامل حسب عمله وأنه لا يجوز أن يأخذ الانسان أقل من جهده بحال من الأحوال .

ويقول النبي صلى الله عليه وسلم فى تفاوت الكفايات والقوى « الناس كابل مائة لا تكاد تجده فيها راحلة » وليس الأمر فقط فى تفاوت القوى بل فى تنوع القوى والمواهب والكفايات والإمكانات وكل ميسر لما خلق له .

وقد حقق الاسلام من هذا المبدأ هدفا أساسيا هو دفع الناس إلى العمل والكد والكسب وأفسح المجال أمامهم للمنافسة والرغبة فى التفوق والطموح فيتحقق بذلك تكافؤ الفرص بين العاملين فى هذه الميادين ، ويعطى كل مجتهد جزاء اجتهاده من ثراث الحياة ، فليس من شك أن مبدأ مسئولية الانسان عن عمله من أسس المبادئ وأعظمها أثرا فى حياة الفرد ، يقول تعالى « وان ليس للإنسان إلا ما سعى .. » وأن إلى ربك المنتهى » (آية ٣٩ سورة النجم) فالعدالة الالهية أقنضت أن يسأل الانسان عن عمله وأن يجازى عليه .

ومن هذا يظهر لنا الفتح العظيم الذى فتحه الاسلام فى تاريخ النظم الاجتماعية إذا قرر أن الناس جميعا بما فيهم العمال 'سواسية' وأنه لا فضل لإنسان على آخر إلا بكفايته وعمله ولذلك تراهم مختلفين فى الجزاء وفيما ينعمون به من متع الحياة .

خامسا - المساواة بين الرجل والمرأة فى الحقوق والواجبات :

قرر الاسلام مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة فى أكل صوره وأمثل أوضاعه واتخذ دعامة أساسية من دعائم أحكام علاقات العمل ، وطبقه فى جميع النواحي التى تقضى العدالة الاجتماعية وتقتضيها كرامة الانسان . فأخذ به فيما يتعلق بالحقوق والواجبات وحدود المسؤولية والجزاء وأقامه فى كل ناحية من هذه النواحي على قواعد واضحة ، وفى هذا يقول الله تعالى « من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون » (آية ٩٧ سورة النحل) ، ويقول تعالى « ومن يعمل من الصالحات من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فأولئك يدخلون الجنة ولا يظلمون شيئا » (آية ١٢٤ سورة النساء) ويقول تعالى « للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن » (آية ٣٢ سورة النساء) .

ويقول تعالى فى حق النساء « ولئن مثل الذى عليهن بالمعروف » (آية ٢٢٨ سورة البقرة) ذلك المبدأ ينطبق على الرجال أيضا ، وقد نص القرآن الكريم على ذلك بالنسبة للمرأة لأن الجماعات فى الجاهلية كانت تلقى على المرأة أعباء من الواجبات والتكاليف ولا تعطى شيئا من الحقوق فجاء الاسلام بهذا المبدأ العادل ، وهذه القاعدة العادلة ، فجعل لها من الحقوق بمقدار ما عليها من الواجبات ، والرجل مثلها عليه من الواجبات بمقدار ما له من حقوق ، والأوضاع على هذه الصورة أوضاع متوازنة مستقيمة كل حق يقابله واجب .

كما يقول تعالى « إني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى » (آية ١٩٥ من سورة الاعراف) وهذه الآية تقرر أن الذكر والأنثى متساويان عند الله تعالى في الجزاء متى تساويا في العمل الذي نيظ بهما .

وسوى الاسلام كذلك بين الرجل والمرأة أمام القانون وفي الحقوق المدنية بمختلف أنواعها ولم يفرق الاسلام بين الرجل والمرأة في هذه الحقوق إلا حيث تدعوا إلى هذه التفرقة مراعاة طبيعة كل من الجنسين وأعبائه في الحياة وما يصلح له و كفالة الصالح العام وصالح الأسرة وصالح المرأة نفسها .

وسوى الاسلام بين الرجل والمرأة في حق التعليم والثقافة فأعطى المرأة الحق نفسه الذي أعطاه الرجل في هذه الشؤون ؛ وأباح لها أن تحصل على ما تشاء للحصول عليه من علم وأدب وثقافة . بل أنه ليوجب عليها ذلك في الحدود اللازمة لوقوفها على أمور دينها وحسن قيامها بوظائفها في الحياة .

وسوى الاسلام كذلك بين الرجل والمرأة في حق العمل ، فأباح للمرأة أن تضطلع بالوظائف والأعمال المشروعة التي تحسن أدائها ولا تتنافر مع طبيعتها ولم يقيد هذا الحق إلا بما يحفظ للمرأة كرامتها ويصونها من التبذل على نحو ما ما سنعرض له .

وهكذا وضع الاسلام المرأة في أعلى منزلة وسمى بها إلى مستوى رفيع لم تصل بعد إلى مثله ، بل لم تصل إلى ما يقرب منه أية شريعة أخرى من شرائع العالم قديمة ومتوسطة وحديثة .

سادسا - التشاور والديمقراطية :

الشورى مبدأ من مبادئ الاسلام وأصل من أصول علاقات العمل وقاعدة يرتكز عليها بناؤه القوى المتين ، فهو يحث على الشورى في مهام الأمور على الإطلاق

وينهى عن الاستبداد فيها بالرأى ، فى الشورى ديمقراطية واضحة وممارسة فعلية. إذ لا يصدر الرأى إلا بعد إجماع وتمحيص فتطمئن الجماعة إلى نظمها وقوانينها وتشريعاتها .

ولذلك دعا الاسلام إلى الشورى ، ووضع أسسه ومبادئه قبل أن تعرفه أوروبا بمئات السنين . ولمكانة الشورى فى الاسلام سميت سورة كاملة فى القرآن الكريم بأسمها ، ويقول الله سبحانه وتعالى فى صفات المؤمنين « وأمرهم شورى بينهم » (آية ٣٨ سورة الشورى) .

وقد كان الرسول صلى الله عليه وسلم يستشير أولى الرأى من أصحابه فيما لم ينزل عليه فيه الوحي ، وفى كل ما يعرض من الأمور التى فيها مصالح عامة ، وذلك اتباعاً لقوله تعالى « وشاورهم فى الأمر » (آية ٥٩ سورة آل عمران) ولقد علمها الرسول لأصحابه وللمسلمين ودرجهم عليها ، يقول أبو هريرة رضى الله عنه « لم يكن أحد أكثر مشورة من رسول الله » وفى الحديث « استعينوا على أموركم بالمشاورة » ، وضرب لهم المثل الأعلى بنزوله عليه الصلاة والسلام على رأى الكثير فى كل الأمور الدنيوية .

وتمضى حياة الرسول صلى الله عليه وسلم على هذا النهج من الحكم الدستورى لا يستأثر برأى ولا يستقل بفكره ، بل يربى جيله وصحابته تربية حرة كريمة ويرسى قواعد مثالية تركز على تضافر العقول وتمحيص الأمور وسار الصحابة على هذا النهج من بعده فكان عمر رضى الله عنه يقول « لا خير فى أمر أبرم من غير شورى » وفى التاريخ الاسلامى مئات من الأمثلة الدالة على حرصهم على العمل بهذا المبدأ القويم .

ولهذا كانت الشورى أصلاً من أصول علاقات العمل في الإسلام ، فتحري الحق أو الموافقة في المصلحة من ألزم الواجبات ، وكان الأساس في الاستشارة كفالة الحرية التامة في إبداء الرأي ، لم تمس أصلاً من أصول العقيدة أو العبادة .

ولم يضع القرآن الكريم ولا الرسول العظيم للشورى نظاماً خاصاً وإنما هو النظام الفطري ، يطرح النبي عليه السلام أو أصحابه من بعده المسألة ويبدون آراءهم فيها ، ومتى أجمعوا على رأي أو رجح عندهم رأي عن طريق الأغلبية أو عن طريق قوة البرهان أخذ به ونفذ . وتركت الشورى من غير أن يوضع لها نظام خاص لأنها من الشؤون التي تتغير فيها وجهة النظر بتغير الأجيال والتقدم البشري ، فأوضح لها نظام خاص في العهد الأول للإسلام لا اتخذ أصلاً لا يحيد عنه من يجيء بعدهم ويكون في ذلك التضييق عليهم كل التضييق في نظام الشورى .

ولذلك كانت الشورى من الأمور التي تركت نظمها دون تحديد رحمة بالإناس وتوسعة عليهم ، وتمكيناً لهم من اختيار ما يتاح للعقول ، وتذكيراً للبشرية بالناخبة . ومادام المقصود هو أصل المشورة ، والوصول بها إلى قوانين التنظيم العادل التي تجمع الأمة ولا تفرقها والتي تعمر وتبنى ، ولا تخرب وتهدم ، والأمر في الوسيلة سهل مبسور .

وبتقرير القرآن مبدأ الشورى قضى الإسلام على عدو الإنسانية ومفسدها ، وهو الاستبداد بالحكم والرأي واحتكار التشريع والتصريف والإرادة ، وحقق للفرد كرامته الفكرية وللجماعة حقها الطبيعي في تدبير شئونها ، وهو وسيلة الإسلام للحالدة في كل ما يتصل بحياة الناس من نظم وشرائع عامة وأحكام علاقات العمل خاصة .

سابعاً - العلم أساس العمل :

يدعو الإسلام إلى العلم كما يدعو إلى العمل لأن العلم أساس العمل ، ولذلك فإن أول ما دعا إليه الإسلام العلم ، فقد كانت أولى آيات القرآن الكريم التي نزلت على النبي صلى الله عليه وسلم « اقرأ باسم ربك الذي خلق ، خلق الإنسان من علق ، اقرأ وربك الأكرم الذي علم بالقلم علم الإنسان ما لم يعلم » (آيات ١-٥ من سورة العلق) .

ثم تتابع نزول القرآن ، ووردت به آيات كثيرة تدعو إلى العلم ، وتكرم أهله وترفعهم إلى أعلى الدرجات ، يقول تعالى ، « قل هل يستوى الذين يعلمون والذين لا يعلمون إنما يتذكر أولو الألباب » (آية ٩ من سورة الزمر) ، ويقول تعالى « يرفع الله الذين آمنوا والذين أوتوا العلم درجات » (آية ١١ من سورة المجادلة) ويقول تعالى « نرفع درجات من نشاء وفوق كل ذي علم عليم » (آية ٧٦ سورة يوسف) .

ولا يكتفى الإسلام بالإرشاد إلى أسباب العلم ووضع المنهج الصحيح للوصول إلى الحقائق ولكنه يدفع الإنسان دفعا إلى تحصيله وأكسابه والاستزادة منه ، ليكون العلم أساسا للعامل ، يقول تعالى « وقل رب زدني علما » (آية ١١٤ سورة طه) .

وذلك يجب على العامل أن يستزيد من العلم بالقدر الذي يعينه على أداء عمله على الوجه الأكمل ، لأن العلم يفتح أحاسيس العامل ومداركه على وسائل الإنتاج الحديثة ويزيد من إنتاجه وبه يميز بين الصواب والخطأ ، والحسن والقبيح والنافع والضار ، فهو للعقل كالنور للعين لا يستغنى عنه بحال ، ومن ثم كانت قيمة العامل على قدر تحصيله منه ، وعلى قدر أخذ الأمم به يكون نهوضها الحضارى ورقىها الصناعى وازدهارها التجارى ونموها الزراعى واتساعها العدرانى فهو الذى يرقى بالحياة ويجمعها وارفقة الظلال جديرة بأن تنعم بها ونسعد .

ثامنا - حق التملك :

يقر الإسلام الملكية الفردية ويحترمها لأنها تعتبر من الحوافز المنشطة، فضلا عن أنها فطرية ، وما كان للإسلام أن يتجاهل الفطرة أو يتغاضى عن الحوافز المنشطة وهو يرى أن المال قوام الحياة . وهذا يتمشى مع منطق الإسلام الذى يعطى كل ذى حق حقه ، فن العدالة أن يملك العامل ثمرة كده ونتاج كدحه وسعيه ، كإحياء أرض ميتة ، أو استخراج معدن من باطن الأرض ، أو عمل بأجر ، أو بأى وسيلة أحلها الله .

فالإسلام يذلل أمام العاملين سبل التملك والحصول على المال ، ويشجع على العمل ويعطى كل مجتهد جزاء اجتهاده من ثمرات الحياة الدنيا ويفسح المجال أمام المنافسة والعمل على التفوق .

ولا يكتفى الإسلام بإقرار الملكية الفردية وتيسير سبل الحصول عليها ، بل أحاطها بسياج قوى من الحماية كما تدل على ذلك الحدود والعقوبات الدنيوية والأخروية التى يقررها لمختلف أنواع الاعتداء على الملكية .

وكما قرر الإسلام حق التملك ، فإنه أباح للعامل أن ينمى ماله بالسعى والعمل فى الحدود التى أحلها الله وبالوسائل التى لا تضر عامة الناس ، فهو يعمل على أن تقوم العلاقات الاقتصادية بين الناس على دعائم من التكافل والتعاون والتواصى بالبر والعدل والإحسان وتكفل لكل فرد حياة إنسانية كريمة . ولا يكتفى الإسلام بذلك وإنما هو يقلم أظفار رأس المال ويجرده من وسائل السيطرة والنفوذ بدون أن يشل حركته ، ويعوقه عن القيام بوظيفته بوصفه عاملا هاما من عوامل الإنتاج ويعمل على استقرار التوازن الاقتصادى وإذابة الفوارق بين الطبقات وتقريبها من بعض ويجول دون تضخم الثروات ودون تجمعها فى أيد قليلة .

كذلك نهى الإسلام عن الكسب الخبيث وهدد كاسبه بعذاب أليم ، يقول تعالى « إن الذين يأكلون أموال اليتامى ظلماً إنما يأكلون في بطونهم نارا وسيصلون سعيراً » (آية ١٠ سورة النساء) فالعمل الصالح والمشروع هو السبب الأول لتملك أما المكسب غير السليم فلا حرمة فيه فقط ، بل إن الإسلام يطلب ممن حصل على القليل أو الكثير من المال الحرام أن يتخلص منه فوراً حتى تكون علاقته بالله سليمة .

هذه هي أهم المبادئ الأساسية التي تقوم عليها أحكام علاقات العمل في الإسلام وهي من غير شك مبادئ إنسانية وهي من السمو والقوة والكمال ، ففيها دعوة إلى العدل والمساواة وفيها دعوة إلى الحق والواجب وتحمل المسؤولية إلى غير ذلك من المبادئ الكريمة العالية النبيلة .

وبهذه المبادئ ضمن الإسلام حقوق العمال ووفر الحياة الكريمة لهم ولأسرهم في حياتهم وبعدها . ولما طبقت هذه المبادئ في عصر الرسول صلى الله عليه وسلم ثم في عصر الخلفاء الراشدين أحدثت ثورة اجتماعية وإنسانية لم يكن لها مثيل في الأرض .

ولذلك فإن الأسس التي تقوم عليها علاقات العدل في الإسلام من حيث المبدأ ومن حيث التطبيق ، صالحة لكل زمان ومكان ولهذا لم يقف الإسلام بمبادئه وأصوله حائراً أمام أية مشكلة من مشكلات العمل في كل عصر وكل بيئة بل وجد الحلول العادلة لكل ما جد على سطح الأرض .

الباب الثاني

أحكام علاقات العمل في الإسلام

عرضنا للمبادئ العامة والأصول الكلية لأحكام علاقات العمل في الإسلام ،
وهي مبادئ إنسانية شاملة ، تدور في مرونة ويسر وعدم حرج أو تعثر ، وتتفق
مع المصالح العامة ، وتقيم الموازين بين العمال وأصحاب الأعمال بالعدل والقسط
وتهديهم صراطا مستقيما ، ولذلك لم يقف الإسلام بأصوله ومبادئه حائرا أمام أية
مشكلة من مشكلات العمل في كل عصر وكل بيئة ، بل وجد الحلول العادلة لكل
ما وجد وما يجد .

ولقد تضمن كل من القرآن الكريم والأحاديث النبوية نصوصا تحدثت عن
العمل والعمال ، كما تضمننا نصوصا عامة تظل بأحكامها العمال وغير العمال ، وهذه
النصوص رحيمة تتسع لأن يصاغ منها في يسر مبادئ عامة تعتبر أساسا تشريعا صالحا
لأحكام علاقات العمل .

وسنعرض في هذا الباب لأحكام علاقات العمل في الإسلام في ثلاثة فصول :

الفصل الأول — ويتناول حكم العمل في الإسلام .

الفصل الثاني — ويتناول أحكام عقد العمل في الإسلام .

الفصل الثالث — ويتناول أحكام مكملات لأحكام علاقات العمل في الإسلام .

الفصل الأول

حكم العمل في الاسلام

العمل في الإسلام — في أوسع معانيه — إنما يعنى العمل البناء المثمر في كافة مجالاته لحفظ كيان الجماعة الإسلامية وسيادتها .

والعمل في الإسلام . . . طليق . . . واسع الرحاب . . . غير مقيد بإطار ، مادام ليس فيه إضرار بالغير ، فالمسلم له أن يعمل في الأرض ، وفي البحر وفي الجو ، وفي الزراعة والصناعة والتجارة منفرداً أو شريكاً . فالإسلام أكبر داعية للعمل والحركة الإيجابية ، فهو دين يدفع الناس دفعا إلى العمل والتماس سبل الكسب الشريف كما أنه خير محرر للنفس من كافة مظاهر الضعف لتنتقل إلى رحاب العمل مزلا أمامها كافة العراقيل الاقتصادية والاجتماعية ، فهناك تكامل عضوي في بناء الإسلام للمجتمع حيث لا يمكن أن ينفصل الجانب الاقتصادي عن جوانب الحياة الإسلامية .

ونتناول في هذا الفصل معنى العمل في الإسلام ، كما سنوضح حكم العمل قبل الإسلام ، ثم حكم العمل في الإسلام ، وسيتبين لنا من هذه الموازنة بين حكم العمل قبل الإسلام وبعده مبلغ سمو العمل في الإسلام وكيف مجد الإسلام العمل ودعى إليه وحث عليه ؛

معنى العمل في الاسلام :

لقد ورد في القرآن الكريم ما يقرب من ٣٦٠ آية^١ كلها تتحدث عن العمل ، و ١٠٩ آية عن الفعل . وهي في مجملها تتضمن أحكاما شاملة للعمل وتقديره ، فكانت ثورة اجتماعية أحدثها الإسلام بسبقه في رفع شأن العمل ؛

وقد وضع القرآن الكريم قانونا عاما لكل نوع من أنواع العمل سواء كان عملا دينيا أو عملا دنيويا . ولهذا السبب جاء لفظ العمل مقرونا في كتاب الله بكلمة العمل الصالح واتسع مفهومه لكل عمل ، يقول تعالى « ومن أحسن قولا ممن دعا إلى الله وعمل صالحا » فليس من شك أن العمل الصالح ينظم كل شيء ويضع لبنة في صرح الإنسانية ومن المجازفة في القول بأن المراد بالعمل هو فقط إقامة الصلاة وإيتاء الزكاة وصوم رمضان وحج البيت لمن استطاع إليه سبيلا ، بل إن التفرقة بين الأعمال الدنيوية والأعمال الدينية يعد خطأ في الفهم ، فليس هناك فرق في الإسلام بين أن يعمل الإنسان عملا دنيويا وبين القيام بالشعائر وعبادة الله .

والذلك ينبغي أن نعلم أن مثل قوله تعالى « من عمل عملا صالحا فلنفسه ومن أساء فعليها وما ربك بظلام للعبيد » ليس خاصا بالأعمال ذات الطابع الديني الروحي ، كالصلاة والحج والصوم ونحو ذلك ، وإنما هو قانون عام شامل لكل نوع من أنواع العمل سواء كان عملا دينيا أو عملا دنيويا ، سواء أكان عملا حسيا أو معنويا ، كل ذلك في مستوى واحد في نظر الإسلام .

ومن أجل هذه السعة في مفهوم العمل في الإسلام كان كل الناس عاملين ، ولا مندوحة لهم عن أن يعملوا ، كما أنه ليس هناك تقسيم بين الناس لأنواع العمل ، فالعمل يشتمل على كل شيء ، ومدلوله واسع لكل الأعمال فهو يشمل العمل اليدوي ، والعمل الذهني ، والعمل الصناعي أو التجاري أو الزراعي أو أي عمل كان .

العمل قبل الإسلام :

كان أهل الجاهلية من البدو يعتمدون في حياتهم على الرعي والصيد وحراسة القوافل التجارية ، وكانوا يحترفون بعض الأعمال كالنهب والسلب ويزدرون سائر الحرف الأخرى كالزراعة والصناعة والملاحة والتجارة .

وقد اشتغل أدل الحضر من العرب بما أنف منه أهل البادية ، فكان منهم الزراع كأهل المدينة ، والتجار كأهل مكة ، والملاحون كأهل عمان ، وكان منهم أصحاب الصناعات كالحداد والتجار فضلا عن الأجراء في ميادين العمل المختلفة . ولاكن اشتغالهم بهذه الأعمال لم يرفع من شأن العمل عامة ولم يكرم العاملين على اختلاف درجاتهم ، بل ظلت بعض المهن متفجرة مزدرة يعير بها أصحابها كأنما هي وصمة عار :

فالقرشيون كانوا يحتقرون أهل المدينة لأنهم زراع ، وحين اتى أبو جهل مصرعه في غزوة بدر لم يأسف على مقتله بقدر ما أسف على انتهاء حياته بيد آكار ، لاذ يقول وهو يلفظ أنفاسه الأخيرة « فلو غير آكار قتلتى !! » والآكار : الزارع ، وأراد به احتقاره وانتقاصه — كما يقول ابن الأثير « كيف مثله يقتل مثله !! » . وكذلك قال أبو جهل عندما ارتقى ابن مسعود عنقه « لقد ارتقيت مرتقى صعبا ياروىعى الغم » وهو قول ينم عن احتقار أبي جهل للإجارة على رعى الغنم .

وكانت كرائم النساء في الجاهلية يأنفن من الارتزاق بالإرضاع ولو أذاهن الجوع حتى ليقول المثل الجاهلى « تجوع الحرة ولا تأكل بثديها » .

يؤكد ما قدمنا من هوان العمل عند العرب في الجاهلية ولفظ « المهنة » الذى اتخذوه للعمل عامة والخدمة خاصة ، فهو مرتبط بالمهانة والمذلة إذ يقال « السهل يوطأ ويمتن » أى يداس ويبتذل والمهين من الرجال أى الضعيف ، وامتهنت الشئ أى ابتذله ، وهكذا فإن العامل عندهم مهين مبتذل ، كما كان يسمى الرجل مبتذلا ، ومبتذلا أى مهينا لنفسه ، غير صائن لها ، إذا ولى العمل بنفسه أو ولى عمل نفسه . أما إذا وكل عمله لغيره وعاش فارغا عاطلا فهو بالتالى الكريم الذى يصون نفسه ويحافظها . هذه كانت نظرة الجاهلية إلى العمل والعمال .

حكم العمل في الاسلام

العمل في الإسلام هو الوظيفة الطبيعية لكل حي ، ولذلك اعتبره واجبا على كل قادر عليه ، كما أنه يمجّد العمل ويقدره أعظم تقدير ويدعو إلى تحرير النفس الإنسانية من عبودية السؤال والالتكال على الغير ، وجعل اليد العليا هي القمة في الشرف والسلوك ، بل يجعل العمل الصالح الخلاق في هذه الحياة هدفا إلى جنة عرضها السموات والأرض . كذلك أعلن أن من أفضل العبادة العمل ، وأن أفضل الكسب ما كان من عمل اليد . والنصوص في ذلك كثيرة واضحة وهو ما نعرض له بالتفصيل .

الاسلام دين العمل :

أمر الإسلام بالعمل فهو من لوازم الحياة ، ينتظره الله من ابن آدم الذي خلقه لعبادة الكون ، وهو لا يكون بغير العمل أبدا . فالإسلام يريد الفرد أن يكون عضوا عاملا في الجماعة الإنسانية ويحتم عليه أن يكون إيجابيا ويندمج في البيئة ليفيد ويستفيد ويكره السلبية والتخاذل والانكماش والانزواء عن معترك الحياة يقول الله سبحانه وتعالى « وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون » (آية ١٠٥ سورة التوبة) ففي هذه الآية يأمرنا الله بالعمل فهو من لوازم الحياة .

ويقول سبحانه « فإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله » (آية ١٠ سورة الجمعة) وفي هذه الآية يأمر الله المؤدبن لصلاة الجمعة ألا يطول مكثهم في المسجد ، وأن ينصرفوا إلى أعمالهم بمجرد انتهاءهم من أداء الفريضة .

ويقول تعالى « فإذا فرغت فانصب » (آية ٧ سورة الشرح) أي إذا فرغت من العبادة يا محمد فجد في تحصيل عيشك واتعب فيه .

ويقول تعالى « هو الذى جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا فى مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور » (آية ١٥ سورة المالك) ومناكب الأرض طرقها وهى أعم من أن تكون حسية يسلكها السائرون فى الأرض أو تكون طرائق وسبلا متنوعة لالتماس الرزق كالزراعة والصناعة والتجارة .

وقد خفف الله سبحانه وتعالى عن رسوله ومن إقتدى به من المسلمين أعباء قيام الليل حتى لا يرهق التعب البعض ليلا فيقعدهم عن طلب الرزق نهارا ، فحينما أمر الله الرسول الكريم بقيام الليل فى أول الأمر ، وافقه على ذلك أصحابه السابقون دائما إلى الخير ، المقتدون به فى كل عمل ، فكانوا يقيمون الليل وآثار التعب من السهر بادية عليهم ، فلا يستطيعون مواصلة العمل بالنهار لكسب العيش إلا بجهد ومشقة ، فخفف الله عنهم واكتفى منهم بأحياء جزء من الليل ولو قليلا ، معللا ذلك بعلل يقوم مجموعها ان لم يكن جميعها على مراعاة العمل وضرورة توفير الجهد له ليستطاع نشر الدين وعمارة الكون ، وفى هذا يقول سبحانه ۞

« ان ربك يعلم أنك تقوم أدنى من ثلثي الليل ونصفه وثلثه وطائفة من الذين معك والله يقدر الليل والنهار علم أن لن تحصوه فتاب عليكم فاقرعوا ما تيسر منه وأقيموا الصلاة وآتوا الزكاة وأقرضوا الله قرضا حسنا . » (آية ١٩ ، ٢٠ سورة المزمل) .

ومن ذلك يتضح أن الله سبحانه وتعالى قد جعل الضرب فى الأرض طلبا للرزق من أسباب التخفيف ، فمثله ذلك كمثل المرض تماما ، كما أشارت الآية ، وفى هذا إشارة إلى أن العمل فى نظر الاسلام ضرورة من أكبر الضروريات ۞

ويبين النبي صلى الله عليه وسلم أن مما امتن الله به على عباده الصلحة والوقت فلا بد من شكره وذلك يكون بتوجيههما إلى ما يفيد ، وهل يكون ذلك إلا بالعمل

الذى يعتمد على القوة والوقت الكافى ، فيقول عليه السلام « نعمتان مغبون فيهما كثير من الناس الصحة والفراغ » رواه البخارى .

ويذكر لنا الرسول العظيم أن الله سبحانه سبب الانسان على صحته وعمره وماله وعلمه كيف استغل ذلك فى حياته الدنيا ، وهل يكون استغلالها الطيب الا بالعمل المفيد ؟ فيقول عليه الصلاة والسلام « لاتزول قدما عبد حتى يسأل عن أربع عن عمره فيم أفناه ، وعن شبابه فيم أبلاه ، وعن علمه ماذا فعل فيه ، وعن ماله من أين اكتسبه وفيم أنفقه » .

والاسلام حين يدعو إلى العمل ويحث عليه ويرغب فيه ينهى عن الكسل والعجز والتخاذل ويستعيد من ذلك ، فهو لا يليق بالمسلم الذى انتدبه الله لعمارة الكون . دخل النبي عليه السلام ذات يوم المسجد ، فوجد أبا أمامة جالسا فيه فى غير وقت الصلاة ، فلما سأله عن السبب قال له ديون ازمتنى . ، وهموم لحقتنى ، فأفهمه النبي أن الجلوس فى المسجد والركون إلى الكسل ليسا وسيلة يقضى بها الدين ويفرج الهم ، وأمره بالعمل والسعى . وكان أمره بذلك بطريقة حكيمة لبقه ، أمره أن يستعيد بالله من الهم والحزن ومن العجز والكسل . فكأنه يقول له : نزه نفسك عن العجز والكسل وذلك لا يكون الا بالسعى والعمل .

يقول أبو أمامة :

« علمنى الرسول هذا الدعاء أدعوه به كل صباح ومساء « اللهم انى أعوذ بك من الهم والحزن ، وأعوذ بك من العجز والكسل ، وأعوذ بك من الجبن والبخل ، وأعوذ بك غلبة من الدين وقهر الرجال » .

وقد روى أن جماعة من الأشعرين كانوا في سفر ، فلما قدموا على رسول الله صلى الله عليه وسلم قالوا له : مارأينا بعدك أفضل من فلان ، كان يصوم النهار فاذا نزلنا قام الليل حتى نرتحل . فقال : ومن كان يكفله ويخدمه ؟ قالوا : كلنا . فقال : كلكم أفضل منه .

وهكذا نهى النبي صلى الله عليه وسلم عن الانزواء والكسل وايتار حياة العزلة والكسل ودعا إلى العمل وإلى الكفاح ، كما دعا العلماء إلى العمل في سبيل الكسب الشريف ، بل يقاس قدر الانسان بمدى ما يقوم به من عمل نافع يعود عليه وأهله ووطنه بالخير والسعادة .

وبذلك يتضح أن الاسلام يدعو إلى العمل ويؤكد حرية ويحيطه بقداسته ويعده من العبادة ويضعه فوق العبادات جميعا .

قيمة العمل في الاسلام :

يمجد الاسلام العمل ويرفع من شأنه وشأن العاملين ، ففي القرآن آيات كثيرة تمجد العمل والعاملين ، يقول الله سبحانه وتعالى : « انا لا نضيع أجر من أحسن عملا » (آية ١٧٠ سورة الأعراف) .

والاسلام يعتبر العمل نعمة ، يقول تعالى :

« ليأكلوا من ثمره وما عملته أيديهم أفلا يشكرون » (آية ٣٤ سورة يس) والشكر على النعمة يقتضى حفظها والمداومة عليها .

والاسلام يعتبر العمل شرفا يقول النبي صلى الله عليه وسلم : « ان أشرف الكسب : كسب الرجل من يده » .

كما نحمد الرسول صلى الله عليه وسلم يكرم العمل والعاملين فيقول : « ان الله يحب العبد المحترف » أى صاحب الحرفة وهى العمل من الأعمال التى يزاوله الانسان .

ويقول الرسول عليه السلام : « من أمسى كالا (أى متعبا) من عمل يده أمسى مغفورا له » .

وهناك أحاديث كثيرة للرسول تؤكد قيمة العمل وأهميته وخاصة العسل اليدوى الذى يعتبر مجهدا ، فحث عليه واحترم صاحبه ، فمن الأحاديث قول الرسول صلى الله عليه وسلم « أطيب الكسب عمل الرجل بيده » .

ولقد روى أن الرسول رأى رجلا من الانصار قد عمل حتى خشنت يده أو تورمت ، فسأله النبي عن سبب ذلك ، فقال الرجل انه من أثر المسحاة التى يعمل بها حتى ينفق من عمله على أولاده . فقال الرسول عليه السلام « هذه يد لا تمسها النار » وفى رواية « هذه يد يحبها الله ورسوله » .

ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم ما أكل أحد طعاما خيرا من أن يأكل من عمل يده وأن نبي الله داود كان يأكل من عمل يده « فالرسول يمجّد العمل إلى حد أن يجعل الكسب الذى يكسبه العامل هو خير كسب ، والطعام الذى يأكله العامل من عرق جبينه هو خير طعام ، ويشيد بالعمل إلى درجة أن يخبرنا بأن نبي الله داود — وكان ملكا وخليفة فى الأرض مستغنيا بملكه وخلافته عن أن يعمل ويكد — كان يأكل من عمل يده .

هكذا يقدر الاسلام العمل أعظم تقدير ويحترمه ويعظمه ويحيطه بقداسته ، ويعتبره شرفا كبيرا ، بل ويعده واجبا مقدسا ويجعل اليد العليا هى القمة فى الشرف والسلوك .

فضل العمل :

لقد رفع الاسلام العمل الدنيوي إلى مرتبة العبادة عامة والجهاد في سبيل الله خاصة وفضله قد يفوق كثير من الطاعات فلم تكن للعمل الحلال قدسيتها التي تقارب قدسية العبادة لما سمي سبحانه وتعالى الايمان تجارة إذ يقول « هل أدلكم على تجارة تنجيكم من عذاب أليم تؤمنون بالله ورسوله (آية ١٠ سورة الصف) .

ولما قرن العمل بالصلاة إذ يقول جل شأنه :

« فإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله » (آية ١٠ سورة الجمعة) واذ يقول تعالى : « وآخرون يضربون في الأرض يبتغون من فضل الله ، وآخرون يقاتلون في سبيل الله (آية ٢٠ سورة المزمل) .

ولما أذن بالتجارة في مواسم الحج :

« ليس عليكم جناح أن تبتغوا فضلا من ربكم » (آية ١٩٨ سورة البقرة) .

بل ان الحج إنما فرض لينتفع الناس بالتجارة ، كما ينتمعون بالعبادة وبتجمعهم في صعيد واحد ، وفي ذلك يقول تعالى : « وأذن في الناس بالحج يأتوك رجالا وعلى كل ضامر يأتين من كل فج عميق ايشهدوا مافع لهم ويذكروا اسم الله في أيام معلومات » (الآيتان ٢٧ ، ٢٨ سورة الحج) .

ومما ورد في فضل العمل مطلقا أن الصحابة كانوا مع رسول الله صلى الله عليه وسلم فرأوا شابا قويا قد خرج مبكرا يسعى لكسب عيشه فقالوا : ويح هذا لو كان خروجه في سبيل الله ، فرد عليهم النبي عليه السلام منها لهم أن سبيل الله متعدد ، الميادين متشعب المسالك ليس قاصرا على حمل السيف للدفاع عن الدين والوطن ، بل كل عمل طريقه مشروعة وغايته شريفة والنية فيه حسنة هو جهاد في سبيل الله

وقال « لا تقولوا هذا فانه ان كان خرج يسعى على ولده صغارا فهو في سبيل الله ، وان كان خرج يسعى على أبوين شيخين كبيرين فهو في سبيل الله ، وان كان خرج يسعى على نفسه يعفها فهو في سبيل الله ، وان كان خرج يسعى رياء ومناخرة فهو في سبيل الشيطان » ويقول عليه السلام في مناسبة أخرى « العامل على الصدقة بالحق كالغازي في سبيل الله حتى يرجع » .

وكذلك يقول عمر لرجل ترك عمله الذي يرتزق منه ورحل إلى المدينة ليجاهد « ارجع فان عملا بالحق جهاد حسن » ، وروى أيضا أنه بعث شعبان بن مالك ساعيا بالبصرة فكث حيناً ثم استأذنه في الجهاد فقال له عمر : « أولست في جهاد ؟ » .

وكما يثاب المرء في الآخرة على العبادة من صلاة وصيام ، يثاب على العمل الحلال أيا كان ، إذ يقول عليه السلام : « الساعي على الأرملة والمسكين كالمجاهد في سبيل الله وأحسبه قال : كالقائم الذي لا يفتر ، وكالصائم الذي لا يفطر » ففي هذا الحديث إشارة إلى أن عمل العبد كمثل الصدقة من مصادر الثواب الأخرى .

وكذلك يقول عليه السلام : « من بات كالا من عمله بات مغفورا له » . ويقول : « من بنى بنيانا من غير ظلم ولا اعتداء ، أو غرس غرسا من غير ظلم ولا اعتداء كان له أجر جار ما انتفع من خلق الله تعالى » . ويقول : « ما من مسلم يغرس غرسا أو يزرع زرعاً ، فيأكل منه طير أو إنسان أو بهيمة الا كان به صدقة » .

مما تقدم يتضح أن العمل جهاد في سبيل الله ، أيا كان نوعه سواء أكان في الصناعة أو الزراعة أو التجارة ، وكل عمل يرفع قدر الشخص ويكمله يعتبر من صميم طاعة الله وعبادته ، ومصدر من مصادر الثواب .

الأنبياء يعملون :

كان الانبياء والرسل — وهم خيرة خلق الله تعالى وقادة البشرية — يعملون ويحترفون ويشغلون بأيديهم ، ويسعون في الأرض طلبا للرزق ونشرفا بالعمل . يتحدثنا القرآن الكريم أن الله سبحانه علم سيدنا داود — عليه السلام — صنعة الدروع السابغات وآلان له الحديد ، وأن نوحا — عليه السلام — كان نجارا صنع الفلك ، وأن موسى — عليه السلام — رعى الغنم في مدين للشيخ الكبير ليقوت نفسه ويحصن فرجه .

وتحدثنا السنة الصحيحة أن زكريا كان نجارا ، كما رواه مسلم ، وأن جميع الانبياء رعى الغنم ، وقد ورد في ذلك « مابعث الله من نبي الا رعى الغنم ، فقالوا حتى أنت يا رسول الله ؟ قال : نعم كنت أرهاها على قرار يظ لاهل مكة » رواه البخاري .

وعاش النبي عليه السلام — وهو القدوة التي نحتذيها في حياتنا طول — عمره عاملا مجدا صادقا أميناً ، سافر خارج مكة أجيرا وشريكا في تجارة ، ومشى في الأسواق فباع واشترى ، ورعى الغنم وجمع الحطب وخدم أهله بما استطاع ، وهكذا لم تمنع أعباء الرسالة رسول الله صلى الله عليه وسلم طيلة العهد المكي — من أن يلتبس المعاش كسائر الناس .

ولم يأنف عليه السلام — بالرغم من شغله أعظم المناصب الروحية والدينية باعتباره رسولا — من مشاركة المسلمين في أعمالهم العادية بين الحين والحين فتراه في مناسبات عديدة يغرس النخل بيده ، ويشارك في بناء المسجد بعد الهجرة فينقل معهم اللبن لبنائه ، ويقول عليه السلام « اللهم ان الأجر أجر الآخرة ، فارحم الأنصار ، والمهاجرين » . وينظر المسلمون إلى الرسول وهو يعمل بينهم فيبدأون في العمل ، ونراه يوم الحندق ينقل التراب ، وقد وارى التراب بياض بطنه ويقول « لولا

أنت ما اهتدينا ، ولا تصدقنا ولا صلينا . فأنزل السكينة علينا ، وثبت الاقدام أن لاقينا ، أن الالى قد بغوا علينا ، إذا أرادوا فتنة أيدينا » .

وكان عليه السلام في سفر مع بعض أصحابه فادركهم الجوع فأمر باصلاح شاه ، فقال رجل : « يا رسول الله على ذبحها ، وقال آخر على سلخها ، وقال آخر على طبخها ، فقال رسول الله وعلى جمع الحطب ، قالوا : يا رسول الله نحن نكفيك ، فقال : قد علمت أنكم تكفونني ولكن أكره أن أتيز عليكم ، فان الله يكره من عبده أن يراه ممزأ بين أصحابه » . وقام عليه السلام فجمع الحطب . ومن الملاحظ أن جمع الحطب كان من أقل المهن شأننا عند العرب ، ولكن الرسول صلى الله عليه وسلم لم يستنكف أن يقوم به ، يضرب المثل العملي للمسلمين في احترام العمل الحلال أيا كانت درجته .

وفي الحديث عن عائشة رضى الله عنها أنه كان عليه السلام يرقع ثوبه ، ويخصف نعله ويحلب شاته ، ويعقل بعيره ، ويعلف ناضجة ، ويقم بيته ، ويدخل السوق بنفسه فيشتري ما يريد ويحمل بصاعته إلى البيت ويخدم ضيوفه بنفسه ، حتى ليقول أنس « خدمته (أى رسول الله) نحو من عشر سنين فوالله ما صحبتته في سفر ولا حضر لخدمته الا وكانت خدمته لى أكثر من خدمتى له » .

وكان أبو بكر الصديق بزازا تاجر فماش ، خرج صبيحة بيعته بالخلافة حاملا على كتفه أثوابا إلى السوق ، فاعترضه عمر بن الخطاب وبعض الصحابة وسألوه أن يضرب عن التجارة ليتفرغ لمصالح المسلمين ، فقال لهم ومم أنفق على أهلى ؟ إني إن أضعتهم فأنا للمسلمين أضيع ففرضوا له في بيت المال ما يغنيه عن التجارة ويكفى أهله ويتفرغ لمهام منصبه الجديد .

وكان عمر بن الخطاب دلالا ، يسعى بين البائع والمشتري وكان يقول « مامن يوم يأتي في الموت أحب إلى من يوم أتسوق فيه لأهلي أبيع وأشتري » .

وكان عثمان بن عفان تاجرا ناجحا في تجارته . وروى عن ابن عباس أن عليا — عليه السلام — أجز نفسه من يهودي يسقي كل داو بثمره . وسعد بن أبي وقاص كان يرى النيل ، وعمر بن العاص بستانيا ، وقد أورد صاحب كتاب « بصائر المقدمات وسرائر الحكماء » صناعات كثير من الرجال المشهورين في التاريخ .

وحيث هاجر المسلمون إلى المدينة لم ينزلوا بالمدينة كلاجئين ينتظرون معونة الأنصار ويعيشون عالة عليهم ، وإنما كانت مقاسمتهم للأنصار أموالهم كانت تعطى لهم نظير عمل يؤديه المهاجرون للأنصار . يقول أنس رضي الله عنه « لما قدم المهاجرون من مكة إلى المدينة قدموا وليس بأيديهم شيء فكانت الأنصار أهل الأرض والعقار ، فقامت بينهم الأنصار على أن يعطوهم نصف ثمار أموالهم كل عام وكفوهم العمل والمأونة » .

وعندما هاجر عبد الرحمن بن عوف لم ترض نفسه الأبية أن يعيش كلا على سعد بن الربيع — عندما آخى النبي بينهما بعد الهجرة — بل خرج إلى السوق فجده واجتهده ونشط في التجارة ، حتى أقبلت عليه الدنيا اقبالا ، وانتهالت عليه الأموال من كل جانب ، ولم يلهه ذلك عن واجبه نحو ربه وأمه ، فلبى نداء البر ودعوة الخير ، وتصدق بأربعة آلاف درهم وأمسك لنفسه مثلها .

هكذا كانت سيرة الأنبياء والرسل والخلفاء الراشدين وأهل العام والورع ، كان لعمل وحده ، والعمل الشريف هو طريق الكسب الحلال فكانوا لا يعيشون إلا من كسب أيديهم ولا ينطلقون على مال الدولة أو أصحاب الجاه والسلطان .

سعة ميادين العمل :

تجال العمل رحب المذاهب واسع الميادين يشمل الأرض برها وبحرها وخصبها وجديها ، يقول سبحانه وتعالى : « هو الذى خلق لكم ما فى الأرض جميعا . (آية ٢٩ سورة البقرة) ويقول تعالى : « وسخر لكم ما فى السموات وما فى الأرض جميعا » (آية ١٣ سورة الجاثية ويقول تعالى : « هو الذى جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا فى مناكبها وكلوا من رزقه » (آية ١٥ سورة الملك ويقول تعالى : « وهو الذى سخر البحر لتأكلوا منه لحما طريا وتستخرجوا منه حلية تلبسونها وترى الفلك مواخر فيه ولتبتغوا من فضله » (آية ١٤ سورة النحل) .

تفيد هذه الآيات أن فى جميع جنبات الأرض متسعا للعباد ، وأن الرزق موجود فى كل مكان ، فى السموات وفى الأرض ، فى البر والبحر وأن الله جعل كل شئ مسخرًا لخدمة البشرية ، ولذلك يجب على العامل الا يقصر نشاطه فى دائرة ضيقة لاتسع طموحه وآماله وفكره وكفاحه ، فالاسلام لا يرضى للانسان القصور والعجز ولا يجب أن يكون الانسان قادرا على الكمال ثم يحجم ويقعد ، يقول النبي عليه السلام « احرص على ما ينفعك واستعن بالله ولا تعجز » رواه مسلم .

ولهذا كان على المسلم إذا ضاق به العيش فى مكان أن يهاجر منه إلى مكان آخر ، وإذا أخفق فى نوع من العمل أن يجرب نوعا آخر ، يقول سبحانه وتعالى « ومن يهاجر فى سبيل الله يجد فى الأرض مراغما كثيرا — طرقا متنوعة — وسعة » ويلوم من يرضى لنفسه الذل ويعيش فقيرا مستعبدا مع يسر أسباب الرخاء والحرية فيقول تعالى : « الدين توفاهم الملائكة ظالمى أنفسهم قالوا فيم كنتم ؟ قالوا كنا مستضعفين فى الأرض ، قالوا ألم تكن أرض الله واسعة فتهاجروا فيها ؟ فأولئك مأواهم جهنم وساءت مصيرا » (آية ٢٨ سورة النحل)

والهجرة من مواطن الشدة والفقر والذل إلى مواطن الأمن والرخاء هي سنة الرسل وكبار الشخصيات التاريخية ، لقد هاجر ابراهيم ولوط وموسى وغيرهم من أجل الحياة العزيزة الكريمة ، وهاجر النبي صلى الله عليه وسلم وصحبه من القرية الظالم أهلها ، إلى المدينة التي وجدوا فيها من يحبونهم ويؤثرونهم على أنفسهم ، فتمكنوا من أداء رسالتهم على الوجه الأكمل في بيئتهم الجديدة ، ولولا هجرة المسلمين في صدر الاسلام إلى الأنصار واقامة معالم المدينة في كل مكان حلوا به لما كانت للاسلام هذه الدولة ، ولما سجل له التاريخ هذه النهضة المثالية .

الاسلام يحارب البطالة :

عندما يدعو الاسلام إلى العمل ، ويرغب فيه ويحث عليه ، ويدعو إلى مضاعفة الجهد ، واستغلال الطاقات الفسيحة في الأرض والبحر والجو فانه يحارب البطالة ويحذر من سوء نتائجها ويسد على المتعطلين كل باب يظنون أنهم يحصلون منه على القوت . وأوسع هذه الأبواب هو التسول والاستجداء .

ويبين النبي صلى الله عليه وسلم أن الشرف والمروءة تأبيان على المسلم — ودينه دين العزة — أن يكون في وضع أدنى من غيره مادام يستطيع أن يعملوا بقدره ، فقال : « اليد العليا خير من اليد السفلى » رواه البخاري ومسلم ، أى المعطى خير من الآخذ . كما يبين أن احترام أية مهنة خير من الاستجداء ، فيقول : « لأن يأخذ أحدكم حبله ثم يأتي الجبل فيأتي بحزمة من حطب على ظهره فيبيعها فيكف الله بها وجهه ، خير له من أن يسأل الناس ، أعطوه أو منعوه » رواه البخاري .

وينفر الرسول ﷺ صلى الله عليه وسلم من الاستجداء فيقول « من فتح على نفسه بابا من المسألة فتح الله عليه سبعين بابا من الفقر » رواه الترمذي . ويقول عليه السلام « لا تزال المسألة بالعبد حتى يأتي الله وليس في وجهه مزعة لحم » رواه البخاري .

كما كان الرسول عليه الصلاة والسلام ينهى عن احتراف المسألة . ويؤكد هذا أن الرسول أبى أن يعطى سائلا سألته ودله على عمل يرزق منه ، عن أنس رضى الله عنه : أن رجلا من الأنصار أتى النبي عليه السلام فسأله ، فقال : أما فى بيتك شئ ؟ فقال : بلى ، حلس (كساء غليظ ممتن) يلبس بعضه ويبسط بعضه ، وقعب نشرب فيه من الماء ، قال آتبنى بهما . فأتاه بهما فأخذهما رسول الله بيده وقال : من يشتري هذين ؟ قال رجل ، أنا أخذهما بدرهمين فأعطاهما إياه وأخذ الدرهمين فأعطاهما الأنصارى وقال : اشتر بأحدهما طعاما فانبذه إلى أهلِكَ واشتر بالآخر قدوما فأتني به ، فأتاه به فشده فيه رسول الله عودا بيده ثم قال اذهب فاحتطب وبع ، ولا أرينك خمسة عشر يوما ففعل ، فجاء وقد أصاب عشرة دراهم ، فاشتري ببعضها ثوبا وبعضها طعاما ، فقال رسول الله : هذا خير لك من أن تجيئ المسألة نكتة فى وجهك يوم القيامة . . » رواه أبو داود والنسائي والترمذى .

يمثل هذا التفكير أمكن إيجاد عمل ولو بسيطا يصون الإنسان به وجهه عن اراقة مائه بالمسألة واحتقار الناس له ، وهذه أكرم طريقة لعلاج التعطل .

ويقول النبي عليه السلام : « أشد الناس عذابا يوم القيامة المكنى الفارغ » ويعنى بالمكنى الذى يكفه غيره ضرورات حياته وبالفارغ المتعطل الذى تجلد إلى البطالة والكسل . ويقول عليه السلام فى التحذير مما يجر إلى العجز عن متابعة العمل « أخشى ما خشيت على أمتي كبر البطن ومداومة النوم والكسل » .

ويحارب عمر رضى الله عنه — التسول فيعزرا المتسولين ويصادر ما جمعه ويصرفه فى المصالح العامة للدولة ، جاء سائل مرة فأمر أحد المسلمين أن يطعمه ثم جاءه مرة ثانية فوجده يحمل كيسا مملوا بالطعام فضربه بالدرة ونثر كيسه أمام خيل

الصدقة المحبوسة للجهاد في سبيل الله ، وذلك لان ما فيه هو من أموال المسلمين عامة ،
أخذه بغير حق فيرد اليهم بانفاقه في مرفق عام هو ملكهم جميعا .

وكان عمر - رضي الله عنه - يقول : « لا يقعد أحدكم عن طلب الرزق » ويقول :
اللهم أرزقني ، « فان السوء لا تخطر ذهابا ولا فضاة » ، وكان رضي الله عنه يقول :
« إني لأرى الرجل فيعجبني » فأقول : أله حرفة ؟ فان قالوا : لا ، سقط في عيني .

الإسلام يحرم طرق الكسب غير المشروع :

وكما يحارب الإسلام البطالة ويحذر من سوء نتائجها ، فانه يحرم تحريما قاطعا
وسائل الكسب غير المشروع وهي الوسائل التي تقوم على الرشوة أو استغلال النفوذ
والسلطان ، أو على غش الناس أو ابتزاز أموالهم بالباطل وما الى ذلك من الوسائل
غير السلمية في كسب المال ، وحرمة امتلاك ما ينجم عنها ، وأجاز مصادرتها وضمه
إلى بيت المال .

وقد حقق الإسلام بموقفه هذا غرضاً أساسياً وهو دفع الناس إلى العمل
والكد والكسب الشريف ، وصرفهم عن الكسل والبطالة والطرق الهينة الوضيعة التي
تأتي بالكسب والتنمية بدون جهد ولا عناء . وبذلك أوصد الإسلام أهم الأبواب التي
تؤدي عادة إلى تضخم الثروات في يد بعض الأفراد ، وذلك أن الوسائل المشروعة في
الكسب لا ينجم عنها في الغالب إلا الربح المعتدل المعقول المتفق مع سنن الاقتصاد .
أما الأرباح الفاحشة والثروات الضخمة فأنما تكون في الغالب نتيجة لطرق الكسب
غير المشروع . وفي تحريم الإسلام لهذه الطرق والوسائل تحقيق لتكافؤ الفرص بين
الناس ، وقضاء على أهم عامل من العوامل التي تؤدي إلى اتساع الفروق الاقتصادية
بين الأفراد والطبقات وفي إذلك تحقيق للمساواة في شئون الاقتصاد من أمثل طريق

كما تحقق الإسلام كذلك بموقفه هذا غرضها إنسانيا هاما وهو أن تقوم علاقات العمل بين الناس على دعائم من التكافل والتراحم والتعاطف والتواصى بالصدق والعدل والإحسان ، وأن يجانبوا في معاملاتهم بعضهم مع بعض كل ما يأباه الخلق السليم وما يؤدي إلى التنافر والتباغض وصراع الطبقات بعضها مع بعض واضطراب حياة الجماعات .

فحرم الإسلام جميع المعاملات التي تنطوي على غش أو رشوة أو أكل أموال الناس بالباطل أو تطفيف في الكيل أو في الميزان . وفي هذا يقول الله تعالى : « ولا تأكلوا أموالكم بينكم بالباطل وتدلوا بها إلى الحكام لتأكلوا فريقا من أموال الناس بالإثم وأنتم تعلمون » (آية ١٨٨ من سورة البقرة) ويقول : « ويل للمطففين الذين إذا اكتالوا على الناس يستوفون ، وإذا كالوهم أو وزنوهم يخسرون ألا يظن أولئك أنهم مبعوثون ، ليوم عظيم ؟ » (آيات ١ - ٥ من سورة المطففين) . ويقول عليه الصلاة والسلام : « من غش أمتي فليس مني » ويقول : « البيعان بالخيار ما لم يتفرقا ، فإن صدقا وبينا بورك لهما في بيعهما وإن كتما وكذبا محقت بركة بيعهما » ويقول : « انه لا يربو لحم نبت من سحت إلا كانت النار أولى به » وثبت أن عمر رضي الله عنه أراق اللبن المغشوش بالماء تأديبا للغاش وزجرا للناس عن غش المبيعات .

وحرم الإسلام كذلك استغلال النفوذ والسلطان للحصول على المال وحرم امتلاك ما يأتي عن هذا الطريق ، وأجاز لولي الأمر مصادرته واستيلاء بيت المال عليه لإنفاقه في المصالح العامة للمسلمين وعلى ذوي الحاجات منهم فالإسلام هو أول تشريع سن قانون « الكسب غير المشروع » .

وأول من طبق هذا المبدأ رسول الله صلى الله عليه وسلم نفسه . فقد روى البخاري في صحيحه أنه أقبل يوما على رسول الله صلى الله عليه وسلم ابن اللبينة (وهو

رجل من بني لتب من الأزد كان رسول الله صلى الله عليه وسلم قد استعمله على صدقات بني سليم ، أى لجمع الزكاة منهم (فقسم الرجل ما معه قسمين ، وقال للنبي هذا لكم وهذه هدايا أهديت إلى ، فظهر الغضب في وجه النبي عليه السلام ، وقام وخطب الناس ، فحمد الله وأثنى عليه ، ثم قال : « أما بعد فإني استعمل رجلا منكم في أمور مما ولاني الله ، فيأتني أحدكم فيقول هذا لكم وهذه هدية أهديت إلى ، فهلا تجلس في بيت أبيه أو بيت أمه فينظر أيهدى إليه أم لا ؟ ! والذي نفسي بيده لا يأخذ أحد منكم شيئا إلا جاء به يوم القيامة يحمله على رقبتة » أى أن جاءه من هدايا لم يهد إليه لشخصه ، وإنما أهدى إليه لوظيفته وعن طريق استغلال النفوذ ، ثم صادر جميع الهدايا التي أهديت إلى ابن اللبابة وضمها إلى بيت المال .

وطبق هذا المبدأ في نطاق واسع من بعد الرسول عليه الصلاة والسلام عمر بن الخطاب في أيام خلافته ، فكان يصادر ما كان يكسبه الولاة من أعمال لا يجوز لهم الاشتغال بها كالتجارة وما إليها وما كان يأتيهم من هدايا وأموال نتيجة لاستغلال نفوذهم وجاههم . فعل ذلك مع ولاته على البصرة . ويقال أنه فعله مع أبي هريرة عامله على البحرين ، ومع عمرو بن العاص واليه على مصر ، بل يقال أنه فعله مع ابنه عبد الله نفسه . فقد روى الإمام شمس الدين الذهبي في كتابه « تاريخ الإسلام » أن عبد الله بن عمر بن الخطاب رجع من بعض المعارك وقد ابتاع من الغنيمة بأربعين ألف درهم . فلما قدم على أبيه أنكر عليه ما فعله لأنه يخشى أن يكون أمير الحيوش قد باع له بأرخص مما يبيع لغيره رعاية لصداقة رحمه بأمر المؤمنين . فقال لأبيه : إني أنجر كما يتجر غيري من تجار قريش فقال له عمر : « إني قاسم مشول ، وإني معطيك أكثر ما ربح تاجر من قريش ، لك ربح الدرهم درهم » . ثم عرض ما اشتراه ابنه من الغنيمة على التجار فاشتروه بأكثر من ثمانين ألف درهم ، ودفع الباقي إلى بيت المال .

ولذلك لا يجوز للمرء أن يقع فريسة الغرائز الحيثية ولوساوس الشيطان يقول تعالى: « يا أيها الناس كلوا مما في الأرض حلالا طيبا ، ولا تتبعوا خطوات الشيطان انه لكم عدو مبين » (آية ١٦٨ سورة البقرة) . فالاسلام يطالب المرء بأن يكون العمل الذي يزاوله عملا صالحا وحلالا ، فكل إنسان محاسب على سلوكه ، مسئول عن نيته وغايته ووسيلته ، والعمل الذي أمر الله به محكوم باطار سميك من الأخلاق والعفة والصدق .

الفصل الثانى

أحكام عقد العمل فى الإسلام

عقد العمل معروف فى الإسلام ويطلق عليه فقهاء المسلمين « عقد إجارة الأشخاص » باعتباره من أحكام المعاملات .

ولما كانت أحكام المعاملات تتطور بتطور الأزمان وتختلف باختلاف البيئات ، فقد اقتصر التشريع الإسلامى فى أحكام عقد العمل على تقرير القواعد العامة والمبادئ الأساسية دون التعرض لتفصيلات جزئية إلا فيما ندر ، تاركا لولاية الأمر فى كل عصر وفى كل بيئة تفصيل قوانينهم وفقا لما يقتضيه العصر الذى يعيشون فيه وما تتطلبه مصالحهم وذلك بهدى من القواعد العامة التى أتى بها التشريع الإسلامى .

وباستعراض النصوص القرآنية والأحاديث النبوية التى تناولت كل ما يتصل بالعمل والعمال وتلك الأصول الكلية لاستخراجنا منها أحكام عقد العمل فى الإسلام وهو ما سنعرض له فى هذا الفصل .

تعريف أطراف العقد :

تعريف العامل :

عرفت الشريعة الإسلامية مية العامل بأنه كل من أدى عملا شريفا لقاء أجر معين ، يقول تعالى : « لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ » .

ويقول تعالى : « قالت احدهما يا أبت استأجره ان خير من استأجرت القوى الأمين . قال أنى أريد أن أنكحك إحدى ابنتي هاتين على أن تأجرني ثمانى حجج

فان أتممت عشرا فمن عندك » (آية ٢٦ سورة القصص) والأجير هنا موسى والمؤجر شعيب .

وعن الرسول عليه الصلاة والسلام أنه قال : « من استأجر أجيرا فليدعم له أجرته » .

وقد أجاز التشريع الإسلامى أن يكون العامل ذكرا أو أنثى ولم يقصر العمل على الذكور ، وفى هذا المقام يستدل الفقهاء على ذلك بقوله تعالى : « أنى لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى » (آية ١٩٥ من سورة الأعراف) . ويقول تعالى : « فان أرضعنكم فآتوهن أجورهن » (آية ٥ من سورة الطلاق) .

وقد استقرت الشريعة الإسلامية على وضع وحيد بالنسبة « لإجارة الأشخاص ، فقال فقهاء المسلمين أن الأجير واحد من اثنين : أجير خاص وأجير مشترك ولا ثالث لهما ، والأصل فى ذلك مصادر التشريع الإلهى السابقة .

والأجير الخاص هو من يقف وقته وجهده على صاحب عمل واحد أبا كان مركزه فقد يكون فردا أو جماعة أو سلطة عامة ، إذ العبرة بقصر نشاط الفرد على خدمة جهة واحدة .

والأجير المشترك هو من يعرض مهارته وعمله أو خدماته على من يطالبها وفى وسع الأجير المشترك أن يكون فى خدمة جهات متعددة فى وقت واحد .

وهذا التقسيم هو الأساس فيما ذهب إليه فقهاء القانون من التفرقة بين التبعية الكاملة والتبعية الناقصة على تفصيل له آثاره القانونية .

تعريف صاحب العمل :

ورد ذكر صاحب العمل في قوله سبحانه وتعالى : « فأن أرضعن لكم فأتوهن أجورهن » (آية ٥ من سورة الطلاق) . وقوله تعالى : « ولا تبخسوا الناس أشياءهم » (آية ٨٥ من سورة هود) . ومن الأحاديث النبوية وهي كثيرة في قوله صلى الله عليه وسلم « ... وكلكم مسئول عن رعيته » . وقوله عليه السلام : « ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ... رجل أستأجر أجيرا فاستوفاه ولم يوفه أجره » . وقوله عليه السلام : « فاذا كلفتموهم فأعينوهم » .

هذه النصوص القرآنية والأحاديث النبوية تتكلم عن صاحب العمل وتحثه على الوفاء بالتزاماته قبل العامل ، ويتضح من هذه النصوص أن الإسلام يعرف صاحب العمل بأنه الشخص الذى استأجر خدمات شخص آخر لقاء أجر معين . والإسلام لم يمنع أن يكون صاحب العمل شخصا أو هيئة لأن القاعده أن ما لم يرد عنه منع فهو جائز ومباح .

تعريف عقد العمل :

عقد العمل — كما ذكرنا — يطلق عليه الفقهاء اسلمين « عقد إجارة الأشخاص » . والأصل في جواز الإجارة الكتاب والسنة والإجماع .

وقد ورد الاستئجار في كتاب الله في ثلاثة مواضع هي :

« قالت إحداهما يا أبت استأجره إن خير من استأجرت القوي الأمين ، قال إني أريد أن أنكحك إحدى ابنتي هاتين على أن تأجرني ثمانى حجج فإن أتممت عشرا فمن عندك » (آية ٢٦ سورة القصص) . وفيما يروى عن رسول الله صلى

الله عليه وسلم أنه قال : عن هذه القصة بالذات أن موسى أجر نفسه ثمانى حجج أو عشرًا .

وفى قصة سيدنا الخضر مع موسى عليه السلام يقول تعالى : « فوجدوا فيها جداراً يريد أن ينقض فأقامه ، قال لو شئت لا اتخذت عليه أجرا ... » وهذا النص صريح على جواز الإجارة للقيام بعمل معين .

وأما السنة فقد ثبت أن الرسول صلى الله عليه وسلم استأجر دليلاً للطريق وحادياً للركائب ، كذلك روى عنه عليه السلام أنه قال : « قال الله عز وجل ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ... رجل أعطى بي ثم غدر ، ورجل باع حراً فأكمل ثمنه ، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يوفه أجره » . والأحاديث والأخبار فى هذا كله كثيرة .

وأما الإجماع على إجازة إجارة الأشخاص فنعتقد ، ويدل على هذا الإجماع أعلام الفقه واتفاق المفسرين وإجماع الصحابة .

يخلص مما تقدم أن الإسلام يقر إجارة الأشخاص ويسمى الأشياء بأسمائها ، كما تسمى العلاقات التى تقوم بين الناس باللفظ الصريح . أما عقد العمل فهو رمز حديث لمفهوم قديم أو لحالة واقعية لم يكن منها بد .

والآيات التى قدمناها تشير إلى أن عقد إجارة الأشخاص له طرفان أحدهما مؤجر للخدمات وهو العامل والآخر مستأجر هذه الخدمات وهو صاحب العمل ، وقد كان شعيب هو صاحب العمل الذى يطلب الخدمات وكان موسى العامل الذى يعرض خدماته ، كما أن الآيات قاطعة الدلالة على أن عقد إجارة الأشخاص من العقود المتبادلة التى تتقابل فيها الالتزامات .

وبناء على ذلك يمكن القول بأن عناصر عقد إجارة الأشخاص تتحصل في الأجر ، وهو محل التزام صاحب العمل ، والعمل وهو محل التزام العامل والتبعية وهي العلاقة التي ينشأ العقد بين العامل وصاحب العمل .

والآية الثانية تؤكد أن الأجر عنصر جوهري في عقد إجارة الأشخاص وتشير إلى أن الأجر حق للعامل لقاء العمل الذي أداه ، فالآية تنبه العامل إلى حقه في اقتضاء الأجر مقابل إقامة الجدار الذي أنقض ، إذ الإسلام يعرف التقابل في الالتزامات ، فالزام العامل بأداء العمل المتفق عليه يقابله التزام صاحب العمل بأداء الأجر .

والعمل محل التزام العامل ينبغي أن يكون مشروعاً لأن العمل غير المشروع ضار غير نافع وغير صالح . والآيات القرآنية تحث دائماً على أن يكون محل العقد مشروعاً . فالعقود الواجب الوفاء بها هي العقود الصحيحة شرعاً ويدور في الحديث « المسلمون عند شروطهم إلا شرطاً أحل حراماً أو حرم حلالاً » فعلى كل مؤمن إذا ارتبط مع آخر بعقد أن يفي بمقتضى هذا العقد وتنفيذ أحكامه مادام العقد صحيحاً شرعاً ولا يؤدي إلى نقض المؤمن عهده مع ربه . وأما إذا كان عقد المؤمن مع غيره يتضمن نقض عهده مع ربه فلا يجب الإيفاء به ، فإذا كان يتضمن تحليل ما حرم الله أو تحريم ما أحله فهذا يجب نكسه وترك الوفاء به . ويعبر عن هذا علماء القانون : الإلتزام بسبب شرعي .

وبعد هذا العرض لتعريف عقد العمل وأطرافه وأركانها رأيت أن أعرض قبل التحدث عن آثار عقد العمل في الإسلام لموضوع هام هو أسس اختيار العمال في الإسلام أو الشروط التي يجب توافرها في العامل عند التعاقد معه .

أسس اختيار العمال في الإسلام :

أشار سبحانه وتعالى إلى دعامتين أساسيتين يقوم عليهما اختيار العمال في الإسلام هما القوة والأمانة ، إذ يقول تعالى علي لسان ابنة شعيب « يا أبت استأجره ، أن خير من استأجرت القوي الأمين » (آية ١٦ من سورة القصص) .

والمراد بالقوة في هذه الآية ما رأته ابنة شعيب من قوة موسى البدنية ، إذ أراد أن يسقي لها المساشية ، فأزاح عن رأس بثر حجرا لا يطيق رفعه إلا جماعة من الناس ثم سقى لها . وقد أرادت ابنة شعيب من الأمانة غض موسى لبصره ، إذ دعتة إلى أبيها ليجزيه أجر ما سقى وكانت الريح عاصفة . فقال لها « لا تمشي أمامي فيصفك الريح لي ، ولكن امشي خلفي ودليني على الطريق » .

ولئن كانت القوة البدنية هي اللازمة في مثل عمل موسى ، فإن كثيرا من الأعمال ذات طبيعة مختلفة جدا بحيث تلزمها أنواع أخرى من القوة غير البدنية ، ومن أجل هذا لم يطلب يوسف الإمارة على خزائن مصر لقوته البدنية وإنما طلبها لخبرته فضلا عن أمانته ، وفي هذا يقول لفرعون : « اجعلني على خزائن الأرض اني حفيظ عليم » (آية ٥٥ سورة يوسف) . فالحفظ والعلم هما مقابلان للأمانة والقوة البدنية في قول ابنة شعيب .

وعلى ذلك فالقوة لا تغني عن الأمانة ، كما أن الأمانة لا تغني عن القوة . فبغير القوة لا يمكن للعامل أن يعمل أصلا ولو كان أكثر الناس أمانة ، والقوة لا تحل كل الأمانة لأنها طاقة أصيلة وكامنة في النفس ، ومن أجل هذا أشار القرآن الكريم في حديث ابنة شعيب لأبيها وحديث يوسف لملك مصر إلى ضرورة اجتماع العاملين معا — عامل القوة وعامل الأمانة كأساس لاختيار العمال .

ومن أجل هذا كان عليه الصلاة والسلام يرفض استعمال الضعيف ولو كان من خير أصحابه ، إذ قال له أبو ذر يوما « يا رسول الله ألا تستعماني ؟ » فضرب عليه السلام بيده على منكبيه وقال : يا أبا ذر انك ضعيف وانها أمانة ، وانها يوم القيامة خزي وندامة إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها » (رواه صحيح ومسلم بشرح النووي ، ج ١٢ ، ص ٢٠٩ ، أبو يوسف الخراج ص ١٠) .

وكان عمر يود لو يوفق دائما إلى استعمال القوى الأمين ، وفي ذلك يقول : « أعياني أهل الكوفة فان استعملت عليهم^٢ لينا^٣ استضعفوه وان استعملت عليهم شديدا شكوه ، ولو ددت أنى وجدت رجلا قويا أمينا مسلما أستعمله عليهم » .

وإذا كثر الأكفاء من أهل القوة والأمانة ولى الأمثل فالأمثل ، إذ يقول عليه السلام : « من ولى من أمر المسلمين شيئا فولى رجلا وهو يجد من أصلح منه فقد خان الله ورسوله » . (ابن تيمه المناسبة الشرعية ص ٦) .

ويقول عمرو بن العاص « منذ أسلمت أنا وخالد بن الوليد لم يقدم علينا رسول الله عليه السلام أحدا من أصحابه » . ولم يكن عمرو ، ولا خالد أفقه المسلمين ولا أعلمهم بدين الله وإنما كانا من أدهى المسلمين وأبصرهم بفنون القيادة وأساليب النضال والحرب والفتح ، ولهذا حين أرسل الرسول أصحابه في سرية « الساحل » وفيها الصديق وعمر بن الخطاب جعل عمرو بن العاص أميرا على السرية ، وصدقت فراسة الرسول عليه السلام في دهاء عمرو وفطنته الحربية ، فقد أراد أصحابه ذات ليلة أن يوقدوا نارا بالليل فقال « من أوقد نارا ألقيته فيها » فلما رجعوا إلى الرسول اشتكى أبو بكر وعمر بن الخطاب من موقف عمرو ومن قولته العظيمة ، فلما سأله الرسول ، قال : « يا رسول الله خفت أن يوقدوا نارا ونحن في أرض العدو ،

قتل النار علينا ، فأقره الرسول على عمله وقال عمر بن الخطاب « ولقد غاب عنا ما رأى والله در عمرو » .

وحيثما أوغل أبو عبيدة بن الجراح — التقي النقي ، وأمين هذه الأمة المحمدية وحيب رسول الله وصفيه ونجيته — في ميادين الشام وأحيط به ، كتب أبو بكر إلى أبي عبيدة الخطاب العظيم الخالد في صحف التاريخ :

« بسم الله الرحمن الرحيم » من عبد الله بن قحافة إلى أبي عبيدة بن الجراح .

سلام الله عليك ، أما بعد .

فقد وليت خالدا لقتال العدو في الشام فلا تخالفه واسمع له وأطع ، وأنا أعلم أنك خير منه وأفضل دينا ، ولكن ظننت أن له فطنة في الحرب ليست لك ، فأحببت أن أنسى به الروم وساوس الشيطان أراد الله يناوبك سبيل الرشاد .

وفي هذه الرسالة معان كثيرة ، فالخليفة يكبر الجراح اكبارا عظيما لمكانته في الدعوة الإسلامية حتى لقد رشحه للخلافة يوم السقيفة ولكنه يرى أن لخالد فطنة في الحرب وفي القتال ليست لأبي عبيدة ، والملاحمة عسكرية بتفاضل فيها الناس بالبراعة والكفاءة العسكرية ، لا بالتقوى والأسبقية الإسلامية . فمصلحة الأمة الإسلامية اذن هي التي تحتم على الخليفة أن يرسل إلى موقف الخطر عبقرى العسكرية الإسلامية لابعقرى التقوى والعبادة ، كما أن مصلحة الأمة الإسلامية هي الفيصل في الحكم وفي اختيار العمال ، والوظائف يتولاها الأكفاء كل في نطاق صلاحيته وتخصصه .

ولقد عقد الامام بن تيمة فصلا في كتاب السياسة الشرعية (ص ١٤) في باب قلة اجتماع الامانة والقوة في الناس قال فيه :

« القوة والأمانة أساس الولاية ويختار الأمثل فالأمثل ، فاذا تعين رجلان أحدهما أعظم أمانة ، والآخر أكثر قوة قدم أنفعهما لتلك الولاية وأقلهما ضررا فيهما ، فيقدم في امارات الحروب الرجل القوي الشجاع وأن كان فيه فجور فيها ، على الرجل العاجز وان كان أمينا . وان كانت الحاجة في الولاية إلى الأمانة أشد ، قدم الأمين ، ويقدم في ولاية القضاء الا علم الاروع الأكفأ ، فأن كان أحدهما أعلم والآخر أروع ، قدم الأروع بما يظهر حكمه ويخاف فيه الهوى ، والأعلم فيما يدق حكمه ويخاف فيه الاشتباه ففي الحديث عن النبي عليه السلام أن الله يحب البصر النافذ عند ورود الشبهات ويحب العقل عند حلول الشهوات » وهكذا في سائر الولايات .. » .

وغاية القول أن اختيار العمال في الاسلام إنما يقوم على الكفاءة من قوة وأمانة ، فلا المودة ولا القرابة ولا الجاه ولا المال يصلح مسوغا للعمل أو تقدم الضعيف على القوى ، ولا الخائن على الأمين وفي هذا يقول عمر عليه الرضوان «من استعمل رجلا لمودة أو قرابة ، لا يستعمله لذلك ، فقد خان الله ورسوله والمؤمنين » .

هذا هو الأفق الاسلامي في فهم رسالة الحكم وتلك هي سياسته في اختيار الولاة والعاملين ، اختيار كفاءات ومواهب واستغلال للطاقات البشرية كافة ، فكل رجل في مكانه وكل رجل حسب مواهبه ، فالعمل أمانة والأمانة يتولاها الأكفاء وينهض بها من هو أهل لها في نطاق تخصصه وصلاحيته ، وبذلك أصبحت الكفاءة في الاسلام قاعدة أساسية بل فريضة واجبة في الأعمال العامة .

آثار عقد ايجارة الأشخاص

تقدم القول أن عقد اجارة الاشخاص من العقود المتبادلة التي تتقابل فيها الالتزامات أى أنه يرتب التزامات في جانب كل من الطرفين العامل وصاحب العمل . فالاسلام يعرف التقابل في الالتزامات وقد ورد الالتزام في عدة آيات من القرآن الكريم وفي عدة أحاديث من السنة الصحيحة .

والقرآن الكريم أوجب على كل من التزم بعمل أو يكف عن عمل بسبب صحيح ومشروع من أسباب الالتزام أن يوفى بما التزم به ، وعد الوفاء بالعقود والعهود من شارات المؤمنين ، وقررت السنة الصحيحة أن الغدر بالعهد من علامات النفاق ، يقول الله تعالى في أول سورة المائدة وهي آخر سورة أنزلت على الرسول من سور القرآن « يا أيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود » .

والقرآن الكريم لم يقتصر على هذا الأمر العام بل خص كل سبب من أسباب الالتزام بالأمر بالإيفاء بموجبه للدلالة على عناية الاسلام بالإيفاء بالالتزام ، فقال تعالى في سورة الاسراء « وأوفوا بالعهد ان العهد كان مستولا » (الآية ٣٤) .

فآيات القرآن متضافرة على انجاب احترام العقود والعهود من أفراد المؤمنين وجماعاتهم . ومقتضى هذا أن الأصل في كل عقد يعقده المؤمن مع غيره أن يكون

(١) المراجع التي إستقينا منها هذه الاصول والاحكام هي أمهات كتب الشريعة الاسلامية كابن قايده والهدايا والفقه على المذاهب الاربعة وأبواب كثيرة في الفقه الاسلامي وأخصها - باب البيع والاجارة والزراعة والمساقاة والمضاربة والشركة .

موجبا عليه الايفاء به الا إذا قام الدليل على أنه عقد غير ملزم لفساده شرعا أو لتضمنه تحليل محرم أو يحرم حلالا .

والشريعة الاسلامية لم تترك طرفى عقد العمل سدى . ولم تترك أمر العلاقة بينهما فرطا وإنما وضعت لها الاحكام والأسس والقواعد التى تبين الحقوق والواجبات ، وأبانتها بيانا عاما وبيانا خاصا . . وعلى هذا الأساس جاء تأصيل الحقوق والواجبات فى الاسلام ، فكل حق يقابله واجب ، وحقوق العمال تقابل واجبات صاحب العمل وحقوق صاحب العمل تقابل واجبات العمال ، ولذلك سنكتفى بعرض لحقوق العمال فى الاسلام ثم لواجباتهم .

حقوق العمال في الاسلام

لقد أعز الاسلام العامل ورعاه وكرمه ، واعترف بحقوقه لأول مرة في تاريخ العمل ، بعد أن كان العمل في بعض الشرائع القديمة معناه الرق والتبعية وفي البعض الآخر معناه المذلة والهوان .

فقد قرر الاسلام للعمال حقوقهم الطبيعية — كواطنين — من أفراد المجتمع ، كما جاء بكثير من المبادئ لضمان حقوقهم — كعمال — قاصداً بذلك إقامة العدالة الاجتماعية وتوفير الحياة الكريمة لهم ولاسرهم في حياتهم وبعد مماتهم .

كما دعا الاسلام أصحاب الاعمال إلى معاملة العامل معاملة انسانية كريمة ، وإلى الشفقة عليه والبر به وعدم تكليفه بما لا يطبق من الاعمال إلى غير ذلك من الحقوق التي منحها الاسلام للعامل .

وزادت الشريعة الاسلامية على ذلك بما فيها من روح اشتراكية سمحة ، فجعلت للعامل — على مذهب مالك — نصف الربح في المضاربة : ويدللون على ذلك أن النبي صلى الله عليه وسلم قد عامل أهل خيبر على أساس نصف الغلة .

وسنعرض لحقوق العامل التي ترتب على عقد ايجارة الاشخاص ، والتي تعد في الوقت نفسه واجبات صاحب العمل .

اولا — حق العامل في الأجر :

أجر العامل هو أهم التزام ملق على عاتق صاحب العمل ، ولذلك غنى به الاسلام عناية بالغة ، ولقد رأينا كيف يعد الاسلام العمل عبادة ويضعه فوق العبادات

جميعا ، ويجعل الاخ الذي يعول أخاه العابد أعبد منه ، وعلى أساس هذه النظرة المقدسة للعمل يقدر الاسلام حق العامل في الأجر ، ويحث على أن يوفى كل عامل جزاء عمله .

وقد ورد الأجر في القرآن الكريم في خمسين ومائة موضع ، وجاء وروده بالمعنى المتداول في الحياة العملية ، كما ورد في أسمى المعاني وأكثرها تجردا من شئون الحياة الدنيا وعرضها الزائل ، ومن الامثلة على المعنى المتداول في الحياة العملية قوله تعالى : « قل ما سألتكم من أجر فهو لكم ، إن أجرى الاعلى الله » (آية ٤٧ من سورة سبأ) . وفي موضوع آخر من قصة شعيب وموسى : « . . قالت ان أبى يدعوك ليجزيك أجر ما سقيت لنا » (آية ٣٦ من سورة القصص) . وفي هذين المثلين الأجر هو ما عرفناه من عوض المشقة أو جزاء عن الخدمة .

كما نجد في القرآن الكريم ذكر العمل مقرونا بذكر الأجر ، يقول تعالى « ولكل درجات مما عملوا وليوفيهم أعمالهم وهم لا يظلمون » ويقول تعالى « إن الذين آمنوا وعملوا الصالحات لهم أجر غير ممنون » . وفي أحاديث الرسول صلى الله عليه وسلم نجد أيضا تلازما بين الأجر والعمل وهذا كله عموم في الدنيا والآخرة — كما يقول ابن حزم .

فجميع الايات التي ذكر فيها العمل والأجر ليست خاصة بالأعمال ذات الطابع الدينى وإنما هو قانون عام شامل لكل نوع من أنواع العمل سواء كان عملا دينيا أو عملا دنيويا .

ولقد بنى الإسلام نظام الأجر على أربعة مبادئ هي :

١ - لا عمل من غير أجر :

جعل الإسلام لكل عمل أجرا يقابله . فلا عمل بدون أجر ، يقول تعالى « من كان يريد الحياة الدنيا وزينتها نوف إليهم أعمالهم فيها وهم فيها لا يبخسون » (آية ١٥ من سورة هود) . ويقول النبي عليه السلام « لا يغرس مسلم غرسا ولا زرعاً فياً كل منه سبع أو طائر أو شيء إلا كان له فيه أجر » . فهذه النصوص توضح أنه لا أجر بلا عمل .

ويقرر الإسلام أن الأجر حق لا منة فيه ، يقول الله تعالى « إن الذين آمنوا وعملوا الصالحات لهم أجر غير ممنون » (آية ٨ من سورة فصلت)

أما إذا تطوع العامل بعمله فانه سوف يثاب عليه ، لأن العمل التطوعي كالصدقة مصدر من مصادر الثواب في الدنيا والآخرة ، يؤيد ذلك قول الرسول صلى الله عليه وسلم « الساعى على الأرملة والمسكين كالمجاهد في سبيل الله ، وأحسبه قال كالقائم الذي لا يفتر وكالصائم الذي لا يفطر » ففي هذا الحديث الشريف إشارة إلى أن العمل التطوعي مثل الصدقة من مصادر الثواب .

٢ - الأجر على قدر العمل :

يوجب الإسلام أن يكون الأجر موازيا ومعادلا للعمل الذي يؤديه الأجير بمعنى التناسب بين الأجر والعمل ، يقول تعالى « ولكل درجات مما عملوا وليوفهم أعمالهم وهم لا يظلمون » (آية ١٩ من سورة الأحقاف) ويقول تعالى « ولا تبخسوا الناس أشياءهم » (آية ٨٥ من سورة الأعراف) ويقول تعالى « وهو الذي جعلكم خلائف في الأرض ورفع بعضكم فوق بعض درجات ليبلوكم فيما آتاكم » (آية ٦٥)

من سورة الأنعام) . ويقول تعالى « نحن قسمنا بينهم معيشتهم في الحياة الدنيا ورفعنا بعضهم فوق بعض درجات ليتخذ بعضهم بعضا سخرية » (آية ٣٢ سورة الزخرف) .

هذه النصوص القرآنية تتحدث عن التفاوت في الأجر نظرا لتفاوت المواهب والكفايات والامكانيات . فالاسلام يقرر تفاوت الأجر متى تفاوت العمل فهو يحترم الفروق الطبيعية في الجهد والاستعداد والذكاء ويعطى كل ذي حق حقه ، والتطبيق الإسلامى العملى يخضع لهذا المبدأ .

٣ - مساواة الرجل بالمرأة في الأجر اذا تساوى العمل :

يقول تعالى « إني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى » (آية ١٩٥ من سورة آل عمران) .

فهذه الآية تدعو إلى توفية كل عامل جزاء عمله ، وتوضح أن الذكر والأنثى متساويان عند الله تعالى في الجزاء متى تساويا في العمل الذى نيط بهما .

تحریم المقاسمة :

حرم الإسلام مقاسمة العامل شيئا من أجره نظير تقديمه للعمل ، قال عليه السلام « إياكم والقسامة ، قلنا وما القسامة ؟ قال الرجل يكون على طائفة من الناس فيأخذ من حظ هذا وحظ هذا . . . » . وهذا المبدأ الإسلامى ينص على أنه لا كسب بلا جهد ولا مال بلا عمل فضلا على ما فيه من ظلم للعامل وإجحاف .

و سنعرض لأهم الأحكام التى جاء بها الإسلام فى شأن الأجر .

١ - دفع الأجر :

يقول النبي صلى الله عليه وسلم « اعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه »
ويقول عليه السلام « ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة . . . ورجل استأجر اجرا
فاستوفاه ولم يوفه أجره » .

فالإسلام يدعو إلى الوفاء بالأجر معجلاً كاملاً غير منقوص قبل أن يجف عرقه ،
والإسلام يلحظ في هذا حاجة نفسية وحاجة مادية في حياة العامل . فأما الحاجة
النفسية فهي اشعاره بأن الأجر المبذول له تعويض عما أدى من عمل وبذل فيه من قوة
حتى يكون في نفسه إحساس بأن عرقه الذي لم يجف بعد هو مصدر هذا الكسب
المائل في يده ، فلا ظلم ولا استغلال ، وأما الحاجة المادية فلأن العامل غالباً ما يكون
محتاجاً لأجره أولاً بأول يسد به ضرورياته هو وأسرته ، وتأخير أدائه يؤذيه ويحرمه
من ثمرة جهده وعرقه في أنسب أوقاتها عنده ، ويقلل من نشاطه ورغبته في العمل ،
والإسلام حريص على أن يعمل كل عامل بأقصى ما يستطيع متمتعاً بالرضى النفسى
والاكتفاء المادى .

فالإسلام يحث أصحاب الأعمال على ترك الطمع في أجر العامل وعلى أدائها لهم
كاملة ولا يؤخروا إعطاء العامل حقه بعد انتهاء عمله أو بعد حلول أجله المضروب
له . وأجرة العامل توجبها الشريعة الإسلامية بنهاى العمل أو دفعها إليه بعد الحصول
على ثمرة العمل . وللعامل — كما يرى البعض — حبس العين بعد الفراغ من العمل
حتى يقبض الأجرة (الكسافى — بدائع الصنائع فى ترتيب الشرائع) .

٢ - كفاية الأجر :

يوجب الإسلام أن يكون الأجر من الكفاية بحيث يسع مطالب العامل الأساسية
والمعقولة ، فأجر العامل يجب أن يكفل له ضمن ما يكفل سكناً وأويه ، وزوجاً

يسكن إليها ، ووسيلة بها ينتقل ، ويقول النبي صلى الله عليه وسلم « من ولى لنا عملا وليس له منزل فليتخذ منها لا أو ليس له زوجة فليتزوج أو ليس له دابة فليتخذ له دابة » (رواه الإمام أحمد وأبو داود) .

٣ - تحديد الأجر :

ينهى الاسلام عن استئجار الأجير حتى يبين له أجره . فالاسلام لا يجيز أن يكون أجر العامل معلقا في ميزان القدر ويد الغيب ، بل لا بد أن يكون العامل ضامنا لنتيجة مجهوده وكده ، ولذلك منعت الشريعة الإسلامية كثيرا من المعاملات التي لا يتحقق فيها ضمان العامل عند عقد العمل لأجره الذي يستحقه ، فلا يجوز إذن أن تكون أجرة العامل مجهولة القدر بل لا بد من أن تكون معلومة معينة ، ليعمل العامل على أساس واضح ولترفع عنه الحيف والظلم وفي الحديث « من استأجر أجيرا فليعلمه أجره » .

٤ - الأجر الإضافي :

قال النبي صلى الله عليه وسلم « . . . فان كلفتموهم فأعينوهم » أى ان دعت الحاجة إلى تكليف الأجير بعمل يفوق طاقته فلا بد من مكافأته على ما قام به من عمل زائد .

٥ - حفظ الأجر ورعايته اذا غاب العامل :

يجب على صاحب العمل أن يحفظ أجر العامل ويرعاه حتى يتسلمه فقد ضرب عليه الصلاة والسلام المثل الطيب في هذا الحق ورعايته إذ روى في مقام المدح والثناء - قصة ثلاثة أووا إلى غار في جبل لما أخذهم المطر . فأنحدرت صخرة من الجبل فسدت عليهم الغار فدعوا الله بصالح أعمالهم فأنفرجت الصخرة فنجوا فكان مما دعا

به أحدهم أن قال « اللهم أنى استأجرت عمالا فاعطيهم أجرهم غير رجل واحد ترك الذى له وذهب فثمرت أجره حتى ثمرت منه الأموال ، فجاء بعد حين فقال يا عبد الله أد إلى أجرى . . فقلت له . . كل ما ترى من أجرك من الابل والبقر والغنم ، فقال . . يا عبد الله لا تستهزئ بى . فقلت . . انى لا أستهزئ بك ، فأخذه كله ولم يترك منه شيئا .

٦ - حماية الأجر :

لقد أحاط الاسلام الأجر بسياج قوى من الحماية وفرض عقوبات قاسية على كل معتد عليه أيا كانت صورة هذا الاعتداء . ويبدو ذلك أوضح ما يكون فيما يضيفه الاسلام على الأجر من قدسية ، فالاسلام يدعو إلى الوفاء به وينذر من يجهز عليه من أصحاب العمل بخرب وخصومة من الله . كما يحذر سبحانه وتعالى من منع الأجور أو انقاصها . فبين أن عاقبة من يأكل حق الأجير وخيمة . إذ يقول فى حديثه القدسى « . . ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ، ومن كنت خصمه خصمته ، رجل أعطى بى ثم غدر . ورجل باع حرا فأكل ثمنه . ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يعطه أجره » .

والجمع بين هذه المعاصى الثلاثة وتوحيد الجزاء عليها ذو دلالة خاصة ، فالمعصية الأولى هى خيانة وغدر لدمة الله . والثالثة هى أكل عرق الأجير .

٧ - مسقطات الأجر :

وإذا كان الأجر حقا للعامل ، كما قدمنا ، فانه يسقط متى أخل العامل بالتزامات العقد على وجه يفسد المنفعة التى استوَجِر لتحقيقها ، كأن يصنع الثوب لونا آخر

غير ما وقع عليه العقد (الكاساني بدائع الصنائع فى ترتيب الشرائع ج ٢٤ ص ٢١٢ وما بعدها) . وكذلك إذا هلكت المنفعة بتعدى العامل أو باهماله قبل تسليمها للمستأجر فإن العامل يضمن فى هذه الحالات كل ما ضيعه على المستأجر .

ثانيا - حق العامل فى الحصول على حقوقه التى اشترطها صاحب العمل :

يجب على صاحب العمل أن يوفى العامل حقوقه التى اشترطها عليه والا يحاول انتقاص شئ منها . فذلك ظلم عاقبته وخيمه ، ولذلك يجب على صاحب العمل ألا ينتهز فرصة حاجة العامل الشديدة إلى العمل فيبخله حقه ، ويغبنه فى تقدير أجره الذى يستحقه نظير عمله ، فالإسلام يحرم الغبن ويقرر ألا ضرر ولا ضرار .

كما يجب على صاحب العمل أن يحفظ حق العامل كاملا إذا غاب أو نسيه وعليه ألا يؤخر إعطائه حقه بعد انتهاء عمله ، أو بعد حلول أجله المضروب - كما سبق أن أوضحنا . كما يجب على صاحب العمل ألا يضمن على العامل بزيادة فى الأجر إن أدى عملا زائدا على المقرر المتفق عليه فإن الله يأمرنا بتقدير كل مجهود ومكافأة كل عمل

ثالثا - حق العامل فى عدم الإرهاق إرهاقا يضر بصحته أو يجعله عاجزا عن العمل :

يجب على صاحب العمل عدم إرهاق العامل إرهاقا يضر بصحته أو يجعله عاجزا عن العمل ، ولقد قال شعيب لموسى عليه السلام حين أراد أن يعمل له فى ماله . . . وما أريد أن أشق عليك . فإذا كلفه صاحب العمل بعمل يؤدي إلى إرهاقه ويعود أثره على صحته ومستقبله ، فله حق فسخ العقد أو رفع الأمر إلى المسئولين . ليرفعوا عنه حيف صاحب العمل .

رابعاً - حق العامل في الاستمرار في عمله إذا نقصت قدرته على

ليس لصاحب العمل أن يفصل العامل عن عمله إذا نقصت قدرته على الإنتاج لمرض لحقه من جراء العمل أو بسبب هزم العامل وشيخوخته . والقاعدة العامة أنه إذا اتفق صاحب العمل مع شاب على العمل ففرضي شبابه معه ثم أصابه وهن في نشاطه بسبب شيخوخته مثلاً فليس لصاحب العمل طرده من العمل ، بل عليه أن يرضى بإنتاجه في شيخوخته كما كان يرضى عن إنتاجه في عهد شبابه وقوته - ويرمز إلى هذه القاعدة ما تضمنه حديث الرسول الله عليه السلام من أن رجلاً أرمق حملاً له في العمل فهرم فأراد أن يذبحه ليستريح من عبث مثوته ، فقال له عليه السلام « أكلت شبابه حتى إذا عجز أردت أن تنحره فتركه الرجل » .

خامساً - حق العامل في المحافظة على كرامته :

يجب على صاحب العمل أن يحفظ كرامة العامل ، فلا يضعه موضع الذليل المسخر ، أو العبد المهان . وفي الإسلام وحياة عظمائه كثير مما يؤيد ذلك الأصل الديمقراطي الكريم . فقد كان رسول الله صلى الله عليه وسلم يأكل مع الأجير ويساعده في إحتمال أعباء ما يقوم به من عمل ، كما لا يصح أن يضرب صاحب العمل العامل أو يعتدي عليه ، فإن ضربه فعطب كان عليه الضمان .

سادساً - حق العامل في أداء ما افترضه الله عليه :

يجب على صاحب العمل أن يمكن العامل من أداء ما افترضه الله عليه من طاعة كالصلاة والصيام ، فالعامل المتدين أقرب الناس إلى الخير ويؤدي عمله في إخلاص ومراقبة وأداء للأمانة ، وصيانة لما عهد إليه به . وليحذر صاحب العمل أن يكون في موقفه هذا ممن يصد عن سبيل الله ويعطل شعائر الدين « الذين يستحبون الحياة

الدنيا على الآخرة ويصدون عن سبيل الله ويبغونها عوجاً أولئك في ضلال بعيد»
ويقول تعالى « أرأيت إن كان على الهدى أوامر بالتقوى أرأيت إن كذب وتولى ،
ألم يعلم بأن الله يرى ؟ » .

كما يجب على صاحب العمل أن يراقب العمال في سلوكهم ويحملهم بالحسنى على
التمسك بأداب دينهم ، لأن مراعاة شعور التدين في العمال يجذب قلوبهم إليه ويجعلهم
يخلصون في العمل والدفاع عن مصالحه وحمايته بكل وسيلة .

سابعاً - حق العامل في الشكوى وحقه في التقاضى :

لم تقتصر الأحكام الإسلامية الخاصة بعلاقات العمل على تنظيم القواعد
الموضوعية المتصلة بحقوق العمال ، وإنما تناولت هذه الأحكام أيضاً القواعد
الاجرائية التي تنظم حق العامل في الشكوى وحقه في التقاضى . فالإسلام لم يترك
أطراف العقد طرفاً بل يسر لها سبيل اقتضاء حقوقهم إن رضاء أو اقتضاء ، كما حرص
أشد الحرص على المحافظة على حقوقهم ، واتخذ لذلك جميع الوسائل التي تحفظ هذه
الحقوق وتصونها جميعاً . ومن هذه الوسائل إقامة الحق والعدل بين الناس . ذلك أن
إقامة الحق والعدل هي التي تشيع الطمأنينة وتنتشر الأمن ، وتشد علاقات الأفراد
بعضهم ببعض وتقوى الثقة بين العامل وصاحب العمل وتنمى الثروة وتزيد من
الرخاء وتدعم الأوضاع فلا تتعرض لأي اضطراب ويمضى كل من العامل وصاحب
العمل إلى غايته في العمل والإنتاج دون أن يقف في طريقه ما يعطل نشاطه أو
يعوقه عن النهوض .

وقد جاءت الآيات والأحاديث داعية إلى العدل ، ومحذرة من الظلم ومحرمة له
، والله سبحانه وتعالى لا يظلم الناس شيئاً بل لا يريد الظلم ، يقول تعالى « وما الله يريد

ظلما للعباد» (آية ٣١ سورة غافر) ، وفي الحديث القدسي « يا عبادي إني حرمت الظلم على نفسي وجعلته بينكم محرما فلا تظالموا » . وما هلكت الأمم السابقة إلا بظلمها وبغيها « ولقد أهلكنا القرون من قبلكم لما ظلموا » (آية ١٣ سورة يونس) ، ويقول تعالى « فتلك بيوتهم خاوية بما ظلموا » (آية ٥٢ سورة النحل) ويقول تعالى « ما للظالمين من حميم ولا شفيع يطاع » ويقول تعالى « وما للظالمين من نصير » ، وفي الحديث « اتقوا الظلم فان الظلم ظلمات يوم القيامة » وفي حديث آخر « ان الله لم يملئ للظالم حتى إذا أخذه لم يفلته » .

١ - حق العامل في الشكوى :

يقول تعالى « يوم تأتي كل نفس تجادل عن نفسها » وتوفي كل نفس ما عملت وهم لا يظلمون » (آية ١١١ سورة النحل) .

تشير هذه الآية إلى حق كل نفس في المجادلة عن نفسها أمام الله لدى محاسبتها عن أعمالها في الحياة الدنيا . وإذا كان القرآن الكريم قد أجاز المجادلة أمام الله سبحانه وتعالى يوم الحساب ، فمن باب أولى يجوز هذه أمام عباده الصالحين القوامين بالقسط أى الذين يقيمون العدل . ومن هنا يجوز الاسلام للعامل حق الشكوى عند المنازعة .

٢ - حق العامل في التقاضى :

قرر الاسلام أن يعامل الناس جميعا على قدم المساواة أمام القانون ، وفي المسؤولية والجزاء بدون تفرقة بين غنى وفقير ، ولا بين شريف ووضيع ، ولا بين رجل وامرأة . فالعدالة الاسلامية لها ميزان واحد يطبق على جميع الناس . وفي هذا يقول تعالى « يا أيها الذين آمنوا كونوا قوامين بالقسط (أى العدل) شهداء لله ولو على أنفسكم

أو الوالدين والاقربين ، ان يكن غنيا أو فقيرا فالله أولى بهما ، فلا تتبعوا الهوى أن تعدلوا وأن تلووا أو تعرضوا فان الله كان بما تعملون خبيرا » (آية ١٣٥ سورة النساء) . ويقول تعالى « يا أيها الذين آمنوا كونوا قوامين لله شهداء بالقسط ولا يجرمنكم شنئان قوم على إلا تعدلوا (أى لا ينبغي أن تحملكم كراهتكم لبعض الناس لسبب ما على مجانبة العدل فى أحكامكم معهم) اعدلوا هو أقرب للتقوى ، واتقوا الله أن الله خبير بما تعملون » (آية ٨ سورة المائدة) ، ويقول تعالى « وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل » (آية ٥٨ من سورة النساء) .

فى الآية الأولى أمر الله بالمساواة فى العدل والشهادة لافرق فى ذلك بين قريب وغريب ، وغنى وفقير . وفى الآية الثانية ، وهى مكملة للأولى فى هذه الناحية ، نجد الأمر صريحا بالمساواة فى العدل والشهادة بين الناس واعدائهم . ونجد حكم الله بأن العدل فى كل حال هو أقرب إلى تقوى الله العليم الخبير .

ويقول النبى عليه الصلاة والسلام « لا تفلح أمة لا يؤخذ للضعيف فيها حقه من القوى » . ويقول عليه السلام « انما هلك الذين من قبلكم أنهم كانوا إذا سرق الشريف تركوه ، وإذا سرق الضعيف أقاموا عليه الحد . وأيم الله لو أن فاطمة بنت محمد سرقت لقطعت يدها » .

يستفاد من دلالة عبارات الآيات القرآنية والأحاديث الشريفة ومن مفهوم النصوص أن حق التقاضى حق ثابت للجميع بما فيهم العمال فالاسلام يحث الحكام والقضاة على اعطاء كل ذى حق حقه ويأمرهم بأن يحكموا بين الناس بالعدل قضاء مؤسسا على الشهادة الحقة البعيدة عن الميل والهوى . ولأمرأى فى أن النص على الحقوق لا يحقق الفائدة المرجوة منه الا بضمان إقتضاء هذه الحقوق ، ولن يتحقق ذلك الا بتحقيق العدالة .

والتاريخ الاسلامي يثبتنا أن الأسس السابقة كانت منفذة أدق تنفيذ في عهد الرسول والخلفاء الراشدين من بعده ، فقد نقل اليها التاريخ ماث من الحوادث القاطعة في الدلالة على تقديس أولياء الأمور في هذا العهد لمبادئ المساواة أمام القانون وفي الحقوق والمسئولية والجزاء .

ويكفي أن نذكر في هذا المقام ما جاء في رسالة عمر إلى أبي موسى الأشعري وهي الرسالة التي جمع فيها معظم أحكام الاسلام في القضاء : آس بين الناس ، في وجهك وعدلك ومجلسك (أي سو بين المتقاضين في جميع هذه الأمور) حتى لا يطمع شريف في حيفك ولا ييأس ضعيف من عدلك . البيئة على من ادعى ، واليمين على من أنكر ، والصلح جائز بين المسلمين ، الا صلحا أحل حراما أو حرم حلالا ، ولا يمنعك قضاء قضيت به بالأمس فراجعت فيه عقلك ، وهديت لرشدك ، أن ترجع إلى الحق ، فإن الحق قديم ومراجعة الحق خير من التماذي في الباطل ، الفهم الفهم فيما تلجلج في صدرك مما ليس في كتاب ولا سنة ، ثم اعراف الاشباه والامثال ، وقس الأمور عند ذلك واعمد إلى أشبهها بالحق ، واجعل لمن ادعى حقا غائبا أو بيئة أمدا ينتهي اليه فإذا أحضر بينته أخذت له حقه ، والا وجهت القضاء عليه فان ذلك أجلى للعمى وأبلغ للعذر . المسلمون عدول بعضهم على بعض ، الا مجلودا في حد ، أو مجربا عليه شهادة زور ، أو ظنينا في ولاء أو قرابة ، فإن الله سبحانه وتعالى تولى منكم السرائر ودرأ عنكم البيئات ، وإياك والقلق — ضيق الصدر — والضجر والتأذى بالخصوم والتنكر عن الخصومات فان الحق في مواطن الحق يعظم الله به الاجر ويحسن به الذكر ، فإنه من يصلح نيته فيما بينه وبين الله ، ولو على نفسه ، يكفه الله ما بينه وبين الناس ، ومن تزين للناس ، بما يعلم الله أنه ليس من نفسه شأنه الله ، فما ظنك بثواب الله عز وجل في عاجل رزقه ، وخزائن رحمته والسلام .

فهذه الوثيقة التاريخية ترشد إلى الفهم لوظيفة القضاء ، والفهم لحرية القاضي ،
يبلغ كلاهما الذروة في السمو والعدالة ، فقد أطلق للقضاء حريات غير محدودة في
الاجتهاد والفهم والاستنباط ، ومنحه سلطات غير مقيدة في الرجوع فورا إلى الحق ،
إذا استبانت وجوهه عقب النطق بالحكم لان الحق قديم ، ومراجعة الحق خير من
التمادي في الباطل .

فاذا استكمل القاضي مثله العليا من الفهم والعلم والعدل ، فقد بقي بعد ذلك أدب
القضاء وأدب الاسلام « أياك وضيق الصدر والضجر والتأذى بالخصوم ، والتنكر
عند الخصومات ، فإن الحق في مواطن الحق يعظم به الأجر ، ويحسن به الذكر .

بهذا الاجلال العظيم لرسالة القضاء استطاع القضاة في الاسلام أن يمسكوا
بأيديهم ميزان القسط لا يميل ولا ينحرف ، ولا ينال من سلطانه سلطان مهما بلغ
قوة وبأسا .

وهكذا يحرص الاسلام على تحقيق العدالة ، فالكل سواء أمام القضاء بدون
تفرقة بين الافراد ، وبذلك كفّل الاسلام للعمال المساواة في ميدان القضاء ، وحقق
لهم العدالة في اجراءات التقاضي وفي سير الخصومة .

ثامنا - حق العامل في الضمان :

كلمة ضمان « أو تضمين » في الشريعة الاسلامية أقرب ما تؤدي المعنى المراد
من كلمة « المسئولية المدنية » في الفقه الحديث ومن الواضح أن تضمين الانسان
عبارة عن الحكم عليه بتعويض الضرر الذي أصاب الغير من جهته .

والشريعة الاسلامية اكتفت في علاقات العمل - كما سبق أن ذكرنا بالارشاد
إلى أن القصد انما هو تحصيل المصالح وحفظ الحقوق ، ولذا لم تأت فيه الا بالقواعد

الكلية ، أما التفاصيل والتطبيق على الجزئيات التي لا تقف عند حد ، والتي تختلف وجهة الحق فيها باختلاف الأزمنة والامكنة فقد تركتها الشريعة الإسلامية إلى ما يوفق عليه أهل الرأي ويرشد إليه النظر في كل زمان ومكان .

وقد كان للفقهاء في البحث طرق متعددة فمنهم من كان يقف عند الدلالة اللفظية للنص الوارد في أصل التشريع ومنهم من كان ينظر إلى العلة التي بنى الحكم عليها فيحكمها ويقيس النظر على النظر ومنهم من كان يحكم المصاحبة التي جاءت لها الشريعة ، وكثيراً ما كانوا يرجعوه في ذلك إلى ما تدل عليه العادة وترشد إليه ظروف الحياة التي تختلف باختلاف الأزمنة والامكنة والأشخاص ، وقد أحدث كل ذلك للفقه الإسلامي ثروة تشريعية واسعة النطاق عظيمة الأثر .

وعلى هذه الطريقة التي عرضناها للفقهاء في البحث بحثوا مسائل التضمين وعرضوا لأسباب الضمان وأفاضوا القول فيها تفرعاً وتخرجاً بما لا يدع مجالاً لباحث وستقدم هنا لكليات المسؤولية المدنية وحقوق العامل في الضمان .

وقرر القرآن الكريم — وهو الأصل الأول للتشريع الإسلامي — مبدأ المسؤولية المدنية في قوله تعالى (من قتل مؤمناً خطأ فتحرير رقبة مؤمنة ودية مسلمة إلى أهله » (آية ٩٢ سورة النساء) . وقررتها السنة — وهي الأصل الثاني للتشريع — في عدة مناسبات فقررتها في الاتلاف المباشر ، عن أنس رضي الله عنه قال « أهدى إلى النبي عليه السلام طعام في قصعة ، فضربت عائشة القصعة بيدها ، وألقت ما فيها ، فقال النبي صلى الله عليه وسلم طعام بطعام وإناء بإناء » وقررتها على الرجل الذي يمد يده إلى مال الغير فيأخذه قهراً بدون إذن ثم يهلك فيقول النبي عليه السلام : « على اليد ما أخذت حتى ترد » وهذا أصل المسؤولية الناشئة عن الاستيلاء القهري وهو المسمى في اصطلاح الفقهاء « بالغصب » ، هذا ومن يتبع السنة في فضاء الرسول وأصحابه من بعده يجد كثيراً من جزئيات المسؤولية المدنية .

والضرر منه ما يصيب الإنسان في نفسه أو ماله ، وكما يتنوع الضرر باعتبار محله إلى هذين النوعين يتنوع باعتبار سببه فنه ما ينشأ عن مخالفة العقد ، وما ينشأ بالاستيلاء على ملك الغير بطريق القهر ، وما ينشأ عن اتلاف مال الغير ، وما ينشأ عن التسبب في اتلاف . والاتلاف كما يكون بالتقصير في القيام بما يجب من وسائل الحفظ الممكنة يكون عن طريق العمد . وكما يسأل الإنسان عن الضرر الذي ينسب إليه يسأل أيضا عن الضرر إذا كان نتيجة العمل الموضوع تحت يده .

مما تقدم يتضح أن المسؤولية المدنية لا بد في تحققها من ضرر ترتب على اخلال بحق ثابت للغير أما بالعقد أو بالشرع . فلا مسؤولية حيث لا ضرر ولا مسؤولية حيث لا اخلال بحق مقرر . ونحن نكتفي بهذا القدر مع ما ثبت من روايات متعددة عن الرسول عليه السلام ومن ذلك قوله : « لا ضرر ولا ضرار » فإنه قاعدة كاية يرجع إليها في تطبيق جزئيات المسؤولية والمواخظة بها ، كما كان قضاء الرسول وقضاء أصحابه من بعده أساسا لقواعد عامة كأصل من أصول الشريعة المسلم بها عند جميع الفقهاء ومن ذلك « الضرر يزال » و « الضرر مدفوع بقدر الامكان » و « الضرر الخاص يتحمل الدفع الضرر العام » وقد كان لهذه القواعد أثر كبير في تطبيق مبدأ المسؤولية عن الضرر وكان لها في الوقت نفسه أثر بالغ في دفع المسؤولية .

وطبقا للأسس المتقدمة يحق للعامل أن يطالب صاحب العمل بحقه في الضمان إذا توافرت شروطه التي عرضنا لها ، وله أن يلجأ إلى القضاء للمطالبة بتعويض ما أصابه من ضرر .

هذه هي أهم حقوق العمال ، وبها يكون الإسلام أوفى العمال حقوقهم ، وكرمهم ووفر لهم حياة كريمة وأقام عدالة اجتماعية . أما حقهم في العمل ساعات محددة ، وحقهم في الراحة ، وحقهم في الكفالة ، فسنعرض له في الفصل التالي .

واجبات العمال في الاسلام

رأينا فيما عرضناه كيف عني الإسلام بحقوق العمال ، والإسلام — وهو دين الحق والعدل — إذا ذكر الحقوق فإنه لا ينسى أن يذكر الواجبات ، فكل حق يقابله واجبات ، وذلك طبيعي من ناحية التعادل بين الجهد والجزاء ، وطبيعي من ناحية التعادل بين الجهد والجزاء ، وطبيعي من الناحية الخلقية التي يحرص الإسلام على أن تكون أساس الحياة .

ويرتب عقد العمل واجبات معينة على عاتق العامل يجب أن يؤديها كاملة وإلا سقطت جميع حقوقه ، وأهم هذه الواجبات :

١ — يجب على العامل أن يؤدي العمل بهمة ونشاط :

لم يكتف الإسلام بحث العامل على العمل فقط ، بل يطالبه فوق ذلك أن يؤدي العمل في همة ونشاط ، وصبر ومثابرة ، ولعل ما يشير إلى ذلك قوله سبحانه وتعالى : « يا أيها الإنسان أنك كادح إلى ربك كدحاً فلاقية » والكدح هو المبالغة في العمل وبذل الجهد فيه . ومن النشاط البكور واغتنام الساعات الأولى من النهار في العمل ، يقول النبي صلى الله عليه وسلم « باكروا الغدو أي الصباح في طلب الرزق ، فإن الغدو بركة ونجاح » (رواه الطبري) . ويقول عليه السلام « اللهم بارك لأمتي بأن الغدو بركة ونجاح » (رواه الطبري) . ويقول عليه السلام « اللهم بارك لأمتي في بكورها وكان عمر ينصح بأداء الأعمال في أوقاتها . « لا تؤخر عمل اليوم لغد ، فتدال عليك الأعمال » .

٢ - يجب على العامل أن يتقن العمل المكلف به :

الإسلام لا يكتفى ببحث العامل على العمل بهمة ونشاط فقط ؛ بل يطالبه فوق ذلك بأن يكون عملاً متقناً لا عيب فيه ولا نقص ، يقول النبي عليه السلام « أن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه » . وذلك طبيعي من ناحية التناسب بين الجهد والجزاء ، ومن الناحية الخلقية فإن الأهمال في العمل دليل فساد الذمة ونومة الضمير ، فعلى العامل أن يراقب ربه فيتقن العمل ويخلص فيه سواء أكان صاحب العمل مراقباً له أم غائباً عنه .

٣ - العامل مسئول عن كل تقصير أو إهمال :

يقول الله تعالى : « ولتسئان عما كنتم تعملون » (آية ٩٣ سورة النحل) . ويقول عز وجل « ليجزي الذين أساءوا بما عملوا ويجزي الذين أحسنوا بالحسنى » (آية ٣٠ سورة النجم) . ويقول تعالى « إلا الذين آمنوا وعملوا الصالحات فلهم أجر غير ممنون » (آية ٦ سورة التين) ويقول الرسول عليه السلام « كلكم راع ومسئول عن رعيته ، فالإمام راع وهو مسئول عن رعيته ، والرجل راع في أهله وهو مسئول عن رعيته ، والمرأة في بيت زوجها راعية وهي مسئولة عن رعيته ، والخادم في مال سيده راع وهو مسئول عن رعيته فكلكم راع ، وكلكم مسئول عن رعيته .

ومن أجل هذا يفرق الفقهاء بين الضرر الناشئ عن تقصير أو إهمال أو خيانة لامانة العمل ، والضرر الناشئ بسبب خارج عن الإرادة ، فالضرر الأول يضمنه العامل ، والضرر الثاني لا يضمنه .

وكذلك كل عامل - سواء أكان أجيراً أو مستزكاً - فإنه يضمن ما تسبب في اتلافه بتقصيره وأهماله تماماً كما يضمن ما تعلقه اتلافه ، لأن الاتلاف

لا يختلف ضمانه بالعمد والخطأ ، إذ المفروض أن يتقن العامل عمله ، ويأخذ حذره ويتجنب الخطأ باليقظة والانتباه ، فلا يصحح الخطأ الاعتذار عنه .

أما إذا وفي الصنعة حقها ، وأحتاط لعمله ، ثم حدث حادث قضاء وقدر آ ، لا يملك دفعه ، فلا يضمن في أغلب الأقوال وأظهر الآراء .

وهكذا يعتبر العامل مسئولاً إذا ولى عملاً لا يقوى عليه ، فأنلفه بجهله ، أو إذا كان أهلاً للعمل الذي أئتمن عليه ثم خان أمانته عمداً أو أخطأ بتقصير أو إهمال ، فلا يقتصر الجزاء على تضمين العامل في الدنيا وإنما يمتد إلى عذاب الآخرة .

٤ - يجب على العامل أن يكون أميناً :

يجب على العامل أن يكون أميناً على العمل بالمعنى الذي قدمناه للأمانة وهو أداء العمل على أكمل وجه يستطيعه العامل ، إذ يقول الله تعالى « يا أيها الذين آمنوا لا تخونوا الله والرسول ولا تخونوا أماناتكم وأنتم تعلمون » (آية ٢٧ سورة الانفال) .

والأمانة تختلف باختلاف الأعمال في البيع انتفاء للغش والتطفيف وفي جباية الأموال حفظها وأداؤها لمستحقها ، وهي على العموم أداء كل عمل على أكمل وجه يستطيعه العامل خشية من الله سبحانه وتعالى .

فالإسلام يعتبر عمل العامل أمانة في عنقه ، وما يستعين به من آلات ومهمات مما يمتلكها صاحب العمل أمانة في يده ليس له أن يفرط فيها فهذه الآلات وتلك المهمات من الأموال والعامل راع في مال صاحب العمل .

وافشاء الأسرار من جانب العامل عدم أمانة وإساءة بالغة لصاحب العمل يسأل عنها في الدنيا والآخرة . قال الله تعالى « ولتسئلن عما كنتم تعملون » (آية ٩٣ سورة النمل) . ويقول تعالى « وليجزى الذين أساءوا بما عملوا » (آية ٣٠ سورة النجم) .

كذلك يجب على العامل الا يغتصب ماليس له حق فيه ، أو يختلس ما يعلم حرص العمل عليه وعدم سخاء نفسه به وما يلزم للانتاج وحسن سير العمل ، إذ يجب على العامل أن يكون عفيفا طاهرا ليدا ، فإن المؤمن إذا أوّتمن لا يخون وإذا استودع أمرا رعاه حق رعايته ، وأمانة العامل وسام شرف تقول أبنه شعيب لابيها في حق موسى كما حكاه القرآن الكريم « يا أبت استأجره أن خير من استأجرت القوي الأمين . » .

٥ - يجب على العامل أن يتجنب الغش :

هذا الواجب متصل بالواجب السابق وهو الامانة ومكمل له ، فقد نهى الله سبحانه وتعالى عن الغش في المعاملات وعن الغدر في كل ضرورة واشكاله . لأن العامل إذا غش فإنه يسبب للمسلمين ضررا بالغا وكل ضرر يصيب المسلمين حرام . فلا ضرر في الاسلام ولا ضرار ، يقول تعالى « ان الله يأمركم أن تؤدوا الامانات إلى أهلها » (آية ٥٨ سورة النساء) ، ويقول تعالى « أوفوا بالعهد إن العهد كان مسئولا » (آية ٣٤ سورة الاسراء) ومن أجل هذا كان العامل ضامنا لما يتمخض عن عمله من ضرر .

ويعد الرسول عليه السلام من خصال المنافق أنه « إذا أوّتمن خان وإذا عاهد غدر » ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم أيضا « ولكل غادر لواء يوم القيامة » ، يقال هذه غدره فلان » ومن صور الغدر وعدم الأمانة في المعاملات أن يغش الانسان من يبيع له أو يشتري منه ، ولهذا نجد الرسول عليه السلام ينهى عنه بشدة ، وفي ذلك روى مسلم عن أبي هريرة رضى الله عنه أن رسول الله مر على صبرة (كومة) طعام فأدخل يده فيها فنالت أصابعه بللا ، فقال « ما هذا يا صاحب الطعام » فقال : أصابته السوء يا رسول الله ، فقال « أفلا جعلته (أى القدر الذى أصابه الماء) فوق الطعام حتى يراه الناس من غشنا فليس منا » .

٦ - لا يجوز للعامل أن يشتغل بعمل آخر يضر بعمله الأول :

وهذا الواجب هو رعاية لواجب أمانة العمل الذى أئتمن عليه ، فإذا اشتغل العامل بعمل آخر يضر بعمله الأول سقطت أجرته فى رأى البعض (الكاسانى بدائع الصنائع ، ص ٢٠٩) أو سقط منها بقدر المدة التى عملها للغير كما قرر البعض الآخر (أبو الحسن عبد الله بن مفتاح ، شرح الأزهار ، ج ٣ ص ٢٧٧) .

٧ - لا يجوز للعامل أن يكل العمل المكلف به الى غيره :

يجب على العامل الا يكل العمل المكلف به الى غيره ، فاذا وكله الى آخر سقطت أجرته وضمن ما أصاب المستأجر من ضرر (أبو الحسن عبد الله بن مفتاح ، شرح الأزهار ج ٢٣ ص ٣٨٥) :

٨ - يجب على العامل أن يتعاون مع صاحب العمل :

يجب على العامل أن يتعاون مع صاحب العمل بالنصح وتقديم كل وسيلة صالحة لزيادة الانتاج وتخفيف الطرفين . والنصح هو روح الدين كما يقول الحديث « الدين النصيحة » (رواه مسلم) . كما يجب عليه أن ينصح زملاءه ويوجههم إلى الخير ويبصرهم بمواقع الخطر وأن يفيدهم من تجاربه .

٩ - يجب على العامل أن يكون حسن الاخلاق لطيف المعشر :

يجب على العامل أن يكون حسن الاخلاق لطيف المعشر ألما مألوما ، يجب لائحوانه ما يحب لنفسه ويكرهه لم ما يكره لنفسه ، فذلك عنوان كمال الايمان ، يقول النبي عليه السلام « والذى نفسى بيده لا تدخلون الجنة حتى تؤمنوا ، ولن تؤمنوا حتى تحابوا » (رواه مسلم) .

ومن هنا كانت عناية الاسلام بالخلق عناية تفوق كل عناية ، ولقد وصلت هذه العناية عند الرسول عليه السلام إلى أن جعل الخلق متعلق برسالته « إنما بعثت لأتمم مكارم الاخلاق » وقد كثرت توصيات الرسول صلى الله عليه وسلم في هذا الجانب حتى قال « أثقل ما يوضع في الميزان يوم القيامة تقوى الله وحسن الخلق » .

ومن حسن الاخلاق ، يجب على العامل أن يشكر صاحب العمل وأن يتأدب معه وينزل منزلته بالقدر الذي لا يضر بالشرف والدين ، فان شكر الناس على الخير الذي يصل منهم مظهر من مظاهر شكر الله ووسيلة تمهد لشكره تعالى على نعمته ، يقول النبي عليه السلام « من اصطنع اليكم معروفا فجازوه ، فان عجزتم عن مجازاته فأدعوا له ، حتى تعلموا ان قد شكرتم فان الله شاكر يحب الشاكرين » (رواه أبو داود) .

١٠ - يجب على العامل ان يتفقه في العلم والدين :

يجب على العامل أن يتفقه في العلم والدين بالقدر الذي يعينه على أداء عمله على الوجه الأكمل ، فالإسلام يفتح أحاسيس الإنسان ومداركه على الكون ، ليكون العلم أساسا للعمل والنبي عليه السلام يقول « إنما بعثت معلما » وأول أمر جاء في القرآن الكريم « اقرأ » وأول آية أقسم الله بها في كتابه هي القلم في قوله تعالى « والقلم وما يسطرون » .

فالعلم أساس العمل ، ودائرة العلم واسعة تشتمل المعرفة جميعا في مجالاتها المختلفة : الفكرية والثقافية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية ، فلا تعارض بين العلم والدين

ولا بين الدين والمادة ، ولا بين الإيمان والحياة وإنما العلم والدين يدفعان العامل إلى العمل باخلاص وأمانة وكفاية .

هذه هي أهم واجبات العمال في الإسلام . فالإسلام — كما ذكرنا — لم يترك أطراف عقد العمل سدى ، وإنما أوضح حقوق طرفيه ، كما أبان واجباتهما ، فكل حق يقابله واجب ، وعلى هذا الأساس جاء تأصيل الحقوق والواجبات في الشريعة الإسلامية .

الفصل الثالث

أحكام مكملة لأحكام علاقات العمل في الاسلام

لم تقتصر أحكام الإسلام على ما قدمناه من أحكام خاصة بعلاقات العمل ، وإنما تشمل على أحكام أخرى مكملة ومتمة لأحكام علاقات العمل في الإسلام ،
وسنعرض في هذا الفصل ما يلي : —

أولاً — حق العامل في عدم الإرهاق .

ثانياً — حق المرأة في العمل .

ثالثاً — حق العامل في التأمين الاجتماعي .

أولا — حق العامل في عدم الإرهاق

الأصل في الشريعة الإسلامية أنها شريعة تقوم على الرحمة والسعة والرفق والتيسير ، وبذلك ينتفى كل تشريع يوجب العسر والحرج ، يقول تعالى « ما جعل عليكم في الدين من حرج » (آية ٧٨ سورة الحج) . ويقول « يريد بكم اليسر ولا يريد بكم العسر » (آية ١٨٥ سورة البقرة) . وأن الله أرسل رسوله رحمة عامة للعالمين ، فوضع عنها الاصر والاغلال والشدة التي فرضت في التشريعات السابقة ومنحهم اليسر والسعة والرحمة لتكون حياتهم سلاسا وأمنا وخيرا وبركة ، يقول النبي عليه الصلاة والسلام « بعثت بالحنفية السمحة » ويقول عليه السلام « رفع عن أمتي ما أكرهوا عليه وما لا يطبقون وما لا يعلمون ، وما اضطروا عليه » ويقول « لا ضرر ولا ضرار » ويقول ابن القيم رحمه الله عن عائشة إذ تقول « ما خير رسول الله بين أمرين إلا اختار أيسرهما » .

ولهذا ينهى الإسلام عن إرهاق النفس بالعمل حتى في مجال التعبد لله سبحانه . قاله تعالى يقول « لا يكاف الله نفسا إلا وسعها » (آية ٢٨٦ سورة البقرة) . ويقول تعالى « يريد الله أن يخفف عنكم وخلق الانسان ضعيفا » (آية ٢٨ سورة النساء) . حتى الذين يجدون في الصوم مشقة لا تحمل لكبر أو مرض أو سفر شاق يعفون منه يقول تعالى « وعلى الذين لا يطيقونه فدية طعام مسكين » (آية ١٨٤ سورة البقرة) .

وخلق بالاسلام وقد نهى عن إرهاق النفس بالعمل الديني أن ينهى عن إرهاقها بالعمل الدنيوي . وعليه نقول أن من حق العامل ألا تطول به ساعات العمل بحيث ترهقه ولا سيما أن الله سبحانه وتعالى قد فرض على العامل فرائض شتى غير العمل

كعبادة ربه ، ورعاية زوجته ، وتربية ولده ، وأداء حق دينه ، وطلب العلم النافع له في الدين والدنيا ، بحيث لا يجوز أن يشغله العمل عن شئ من هذا ، وهي حقيقة ينبغي أن نضعها موضع الاعتبار عند كل تشريع يحدد ساعات العمل .

وسنعرض للمبادئ الإسلامية التي تجيز تحديد وقت العمل ثم حق العمل في الراحة .

١ - تحديد ساعات العمل :

ساعات العمل محددة بالمبدأ الإسلامي الذي يحرم الضرر « لا ضرر ولا ضرار » فكل ما يؤدي إلى إرهاق صحة العامل أو حرمانه من حق الراحة الضرورية هو نظام محرم لا يقره الإسلام . ونصوص القرآن أو السنة التي استهديناها تشير إلى أن الاستمرار في الأعمال إلى حد الإرهاق أمر لا يقره الإسلام . فمنع تكليف العامل بما لا طاقة لديه ، يقول تعالى « لا يكلف الله نفسا إلا وسعها » (آية ٢٨٦ من سورة البقرة) . فهذه الآية تحث على عدم إرهاق العامل وعدم تكليفه بما لا طاقة لديه ، ووسع الإنسان يعني مالا حرج فيه عليه ولا عسر لأن الوسع ضد الضيق ، فالله لا يكلف في شرعه ما لا طاقة لنا به . والله سبحانه وتعالى يبين للرسول منهاج حياته فيقول له « ما أنزلنا عليك القرآن لتشقى » والرسول كذلك يزيد الأمر وضوحا فيقول للناس « روحوا القلوب ساعة بعد ساعة فإن القلوب إذا كلت عميت » . وإذا اقتضت الظروف تكليف العامل بالعمل ساعات إضافية تعين على صاحب العمل إعانتة على ما كلفه به ، ومن هنا جاء قول الرسول عليه السلام « فاذا كلفتموهم ، فأعينوهم » . والتكليف هنا يقصد به الأمر بأداء عمل إضافي قد يثقل كاهل العامل والإعانة معناها إعطاء الأجر على العمل الإضافي .

٢ - حق العامل في الراحة :

راعى الاسلام عند وضع قواعده طبيعة البشر وسنن الكون 'فلاءم بين التشريع وبين مطالب الحياة ، ووفق بين مقتضيات الدين والدنيا وحاجات الروح والبدن ، فيقول الرسول صلى الله عليه وسلم « إن لنفسك عليك حقا وأن لجسدك عليك حقا وأن لزوجتك عليك حقا (رواه البخارى) . فهذا الحديث يعطى العامل حقا في الراحة وذلك نفيا للارهاق ، فمن حق العامل أن يستريح بين الحين والحين بما يجدد نشاطه وقدرته على العمل . ويقول (صلى الله عليه وسلم) « اخوانكم حولكم جعلهم الله تحت أيديكم » (رواه البخارى ومسلم) ، ويقول « ولا تكلفوهم ما لا يطيقون » فالإسلام يوفق بين حق العامل في العمل وحقه في الراحة أيا كان نوعها سواء كان هذا أثناء العمل اليومي أو في نهاية الأسبوع أو تبعا لظروف العمل المختلفة . وهذه كانت سنة الرسول في العبادات ، إذ كان عليه السلام يضطجع للراحة إذا أعيت العباد ، فرعاية للعامل ومحافظة على صحته كفل له الاسلام حق الراحة لأن العامل القوى خير من العامل الضعيف ، يقول عليه السلام « المؤمن القوى خير وأحب عند الله من المؤمن الضعيف » . فالراحات والأجازات رحمة للعامل ، ومآثر القرآن إلا رحمة للبشر :

وهكذا وضع الإسلام المبادئ العامة لتحديد وقت العمل ، وحق العامل في الراحة ، ولم يحدد قواعد ثابتة ، فنظام العمل - كما ذكرنا - نظام متجدد ومقتضياته وظروفه أبدا في تغير ، ولهذا ترك الإسلام لكل دولة أن تشرع في هذه الحدود حسب المقتضيات ، وتلك خطته العامة لمواجهة حاجات الحياة المتجددة وتتقبل تجارب البشرية الواقعة في كل زمان ويبقى حارسا للاتجاه العام ، كى لا يبعد عن وجهته ولا يخالف روحه ومبادئه .

ثانيا - حق المرأة في العمل

عرض القرآن الكريم لكثير من شئون المرأة في أكثر من عشر سور منها سورتان عرفت أحدهما بسورة النساء الكبرى ، وعرفت الأخرى بسورة النساء الصغرى ، وهما سورتا النساء والطلاق ، وعرض لهما في سور البقرة والمائدة والنور والأحزاب والمجادلة والممتحنة والتحريم .

وقد دلت هذه العناية على المكانة التي ينبغي أن توضع فيها المرأة في نظر الإسلام وأنها مكانة لم تحظ المرأة بمثلها في شرع سابق .

ولو حاولنا أن نتعرف منزلة المرأة قبل ظهور الإسلام لوجدناها لا تختلف عن مثيلاتها في أي بلد آخر ، فهي تورث كما تورث الأرض والامتعة والسلع ، يتصرف فيها الزوج كيف يشاء ومتى شاء ، فلم يكن هناك أية علاقة تربط الرجل بالمرأة سوى الشعور بأنها مخلوق أقل شأنًا من الرجل ، بل خلقت لتكون عهدة للرجل ، فالعلاقة بينهما علاقة اضطهاد وعبودية ، بل أكثر من ذلك أن كل قبيلة من القبائل العربية في الجاهلية تحاول وأد بناتها لحظة مولدها ظنا منها أن انجاب البنات عار لا يدانيه عار ، ولا بد من الخلاص منه ، وقد أشار القرآن الكريم إلى ذلك بقوله تعالى « وإذا بشر أحدهم بالأنثى ظل وجهه مسودا وهو كظيم ، يتوارى من القوم من سوء ما بشر به أيمسكه على هون أم يدسه في التراب إلا سوء ما يحكمون » . (آية ٥٧ ، ٥٨ سورة النحل) .

وما أن بزغ نور الإسلام حتى قضى على كل ألوان العبودية والاضطهاد في كل مناحي الحياة ، وأنصف المرأة من الظلم الذي كانت فيه خلال عصور الجاهلية ، وأكرمها ونوه بشأها وطالب برعايتها ، وحض على معاملتها معاملة كلها رحمة وإنسانية :

كما نجد الكثير من آيات القرآن الكريم توصي بالمرأة خيرا وتحض المسلمين على اكرامها وتقدير رسالتها في الحياة ، بل توضح أسس الروابط بين الرجل والمرأة في كل المعاملات .

بل أكثر من هذا قد أعطى الاسلام المرأة حق المساواة بالرجل فيما له وما عليه من حقوق وواجبات . والأساس الذي بنى الاسلام عليه هذه المساواة في الحقوق والواجبات هو الأساس القائم على الوحدة في الأصل والتبعية والمسئولية . فالقرآن الكريم يخبرنا بأن أصلهما واحد ، وأن الرجل من المرأة والمرأة من الرجل فيقول تعالى « يأيها الناس اتقوا ربكم الذي خلقكم من نفس واحدة وخلق منها زوجها ، وبث منهما رجالا كثيرا ونساء » (الآية الأولى سورة النساء) . ولعل الرسول عليه السلام قد أشار إلى هذا المعنى حين قال « النساء شقائق الرجال » .

والقرآن الكريم يخبرنا بأن الرجل والمرأة شريكان في القواعد والأسس والتبعية والمسئوليات العامة ولذلك قال القرآن الكريم « فاستجاب لهم ربهم أني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى بعضهم من بعض » (آية ١٩٥ سورة آل عمران) . وقال تعالى « المؤمنون والمؤمنات بعضهم أولياء بعض » (آية ٧١ سورة التوبة) .

وكان من لوازم تحميل المرأة بمسئوليات الحياة عامة وخاصة أن أفسح أمامها مجال العلم ومجال العمل ، وسوى الإسلام بين الرجل والمرأة في التعلم والثقافة . فأعطى المرأة الحق نفسه الذي أعطاه الرجل في هذه الشؤون وأباح لها أن تحصل على ما تشاء للحصول عليه من علم وأدب وثقافة وتهذيب ، بل أنه ليوجب عليها ذلك في الحدود اللازمة لوقوفها على أمور دينها وحسن قيامها بوظائفها في الحياة . فتعلمت وعلمت وعرفنا المرأة الأدبية والطبية والفقهية والمتصوفة القائنة وماليهن من كل ماعرف مثله عن أخيه الرجل ، وكان لكل ذلك أثرا لانسانيتها المساوية لانسانية الرجل وقد ظهر ذلك في كثير من نواحي التشريع الإسلامي .

وسنبن الحقوق التي أعطاها الإسلام للمرأة عامة والمرأة العاملة خاصة حتى تكون عضوا صالحا في المجتمع تؤدي ما عليها وتمتع بما لها .

لقد أعطى الإسلام المرأة حق التملك والتصرف في ملكها بما تشاء من البيع والشراء والهبة والصدقة والوصية والاجارة والانفاق وغيرها ، ولها حق التقاضي والدفاع عن نفسها وملكها وحققها ، ولها اقامة الدعوى .

كما لها حق مباشرة العقود ، وأباح لها توكيل غيرها فيما لا تريد مباشرة بنفسها ، وأباح لها أن تضمن غيرها وأن يضمها غيرها ، والإسلام أباح لها كل ذلك على نحو ما أباحه للرجال سواء بسواء ، وهذه الحقوق منحها الإسلام للمرأة باعتبارها انسانا كاملا الانسانية كامل الأهلية .

كذلك أعطاها الإسلام حق الشورى وابداء الرأي ، فالمرأة يجب عليها أن تبدي رأيها وتقدم مشورتها إذا كان لها ما يتوقف عليه صلاح الأمر ويجنبها الفساد ، وقد رأينا في الاسلام أن السيدة أم سلمة أم المؤمنين - رضى الله عنها - قد أنقذت المسلمين من موقف عصيب حين قدمت مشورة رائعة إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم عقب توقيع الصلح المشهور المسمى « صلح الحديبية » .

كما أننا نذكر يوم وقف الفاروق عمر بن الخطاب في مسجد رسول الله صلى الله عليه وسلم وهو حاكم الأمة ، وخليفته الثاني ، وقف يعرض فكرة تتعلق بمهور النساء وتحديداتها فعارضته امرأة من اصف النساء وذكرته ببعض آيات القرآن الكريم فرجع عن رأيه وقال كلمته الخالدة « أصابت امرأة وأخطأ عمر » .

كما أن الإسلام توج هذه الحقوق بحق المرأة في العمل الشريف فالمرأة لها حق العمل وتكسب المال وجنى ثمار عملها كالرجل تماما . فالإسلام حين أمر بالعمل

لم يخص بذلك جنسا معينا أو مجموعة خاصة من البشر ، فلكل انسان بل لكل كائن حتى عمله الذى هيء له — والقرآن الكريم قد قرن بين الذكر والأنثى حين تحدث عن العمل فقال « من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون » (آية ٩٧ سورة النحل) . وصرح فى بعض الآيات بعلة هذا الاقتران فقال « للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن » (آية ٣٢ سورة النساء) . وبذلك يكون الإسلام سوى بين الرجل والمرأة فى حق العمل ، فأباح لهما أن تضطلع بالموظائف والأعمال المشروعة التى تحسن أداءها ولا تتنافر مع طبيعتها .

ومن أحاط بتاريخ الإسلام وحضارة العرب ونهضتها وسيرة الرسول والمؤمنين فى زمنه ليجد أن النساء كن يسرن مع الرجال فى كل عمل ، فقد كن يبايعن النبی تلك المبايعة المذكورة فى سورة « الممتحنة » كما كان يبايعه الرجال وكن يأتين غير ذلك من الأعمال ، يقول النبی عليه السلام « قد أذن الله لكن أن تخرجن لحوائجكن » (رواه البخارى) .

وإليك مثلا أسماء بنت أبى بكر وهى أخت عائشة أم المؤمنين وزوجة الزبير ، فقد كانت تقوم بكثير من الأعمال اللازمة لزوجها وأسرته فى داخل بيتها وخارجه ، وفى ذلك تقول عن نفسها « كنت أخدم الزبير خدمة البيت كله ، وكنت أخدم فرسه وأعلافه وأحتش له ، وكنت أحرز الدلو وأسقى الماء وأخل الثوب على أسى من أرض له على ثلثى فرسخ » .

بل لقد اضطلعت المرأة المسلمة بشئون الحرب نفسها فى عهد الرسول صلى الله عليه وسلم فلم تخل غزوة من غزواته من نساء يقمن بمساعدة الرجال والجرحى . ومن بين هؤلاء من حفظ لهن التاريخ مواقف بطولية مجيدة كالسيدة آمنه بنت

قيس القنارية التي أكبر الرسول عليه الصلاة والسلام حسن بلائها في غزوة خيبر ، فقلدها بعد انتهاء هذه الغزوة قلادة تشبه الاوسمة الحديثة ، وظلت هذه القلادة تزين صدرها طول حياتها ولما ماتت دفنت معها عملا بوصيتها .

ولقد روى البخارى في كتابه « باب خروج النساء مع الغزاة في سبيل الله » تحت عنوان « غزوة النساء وقتالهن » أن إحدى الصحابيات قالت « كنا نغزو مع رسول الله نسقى القوم ونخدمهم ونرد الجرحى والقتلى إلى المدينة » . وعن أخرى قالت « غزوت مع رسول الله سبع غزوات أخلفهم في رجلهم وأضع لهم الطعام وأداوى الجرحى وأقوم على الزمنى » وهذا أوسع مجال نجد الاسم قرر فيه مشاركة المرأة للرجل ومعاونته وهو أبرز مواقف الحياة وأشدها .

ويقول الأستاذ العقاد في كتابه « المرأة في القرآن » لم يكن الحجاب كما ورد في جميع الآيات مانعا في حياة النبي عليه الصلاة والسلام أن تخرج المرأة مع الرجال إلى ميادين القتال ، ولا أن تشهد الصلاة العامة في المساجد ، « لأن تراول التجارة ومرافق العيش المحللة للرجال والنساء على السواء » .

والإسلام حين أعطى للمرأة حق العمل لم يقيد به إلا بما يحفظ للمرأة كرامتها ، ويصونها عن التبذل ، وينأى بها عن كل ما يتنافى مع الخلق الكريم ، فأشترط أن تؤدي عملها في وقار وحشمة وفي صورة بعيدة عن مظان الفتنة ، وألا يكون من شأن هذا العمل أن يؤدي إلى ضرر اجتماعي أو خلقي أو يعوقها عن أداء واجباتها الأخرى نحو زوجها وأولادها وبيتها أو يكلفها مالا طاقة لها به ، وألا تخرج في زيها وزينتها وستر أعضاء جسمها في أثناء أدائها لعملها في الخارج عن سنة الشريعة الإسلامية في هذه الشئون . ولذلك يجب عاينها ستر جميع مفاتيحها عن الأجانب واحتشامها في إملاسها وعدم استعمال الأصباغ والزينات الأخرى التي تغري وتدعو إلى الفتنة .

يقول تعالى « ولا يبدن زينتهم إلا مظهر منها ، وليضربن بخمورهن على جيوبهن » كما يجب أن تحرص على الجلد في حديثها والاتزان في أعمالها إذا كان عملها يقتضيها مخالطة الرجال ، قال تعالى « فلا تخضعن بالقول فيطمع الذي في قلبه مرض وقلن قولا معروفا » . هذه بعض الآداب التي وضعها الإسلام لصيانة المرأة العاملة والحفاظ على الآداب العامة للأمة .

تلك مكانة المرأة العاملة في الإسلام في الوقت الذي كانت المرأة في كل البلاد الأوربية تعاني فيه شتى ألوان الظلم والقسوة والاستغلال الآدمي ، ولذلك نستطيع أن نوكد أن الإسلام قد أنصف المرأة ، ورد عليها كرامتها ومهد أمامها الطريق لتسير فيه نحو هذه الحقوق ، محفوظة الهبة ، مصونة الفضيلة والعفة ، سائرة مع أخيهما الرجل ، عملا بقول الرسول الكريم عليه الصلاة والسلام « النساء شقائق الرجال » .

ثالثا - التأمين الاجتماعى فى الاسلام

التأمين الاجتماعى ليس غريبا عن الإسلام ، فكما عنى الإسلام بسن النظم وتشريع الأحكام الكفيلة بتأمين الفرد على نفسه وماله وعقله وعرضه ، وكفل فتح أبواب العمل للقادرين ، عنى بسن النظم ووضع الأسس والمبادئ الكفيلة بتأمين المجتمع الإسلامى ومرافقه ونظمه من خطر الطوارئ التى تطرأ على بعض أفرادہ ، كالمرض والبطالة والتقاعد والشيخوخة والعاهات . فهذه العلل والآفات تقتاب كل مجتمع ولا تسلم منه أمة ، ولاتكون قوانين الأمة العامة عادلة ولاتكون سياستها حكيمة إلا إذا وضعت علاجا لهذه الطوارئ .

وسننن الأسس والمبادئ التى وضعها الإسلام للتأمين الاجتماعى والنظم والأحكام التى شرعها لمعالجة البطالة ومعونة العجز والمرض والشيخوخة .

(١) وأول أساس وضعه الإسلام للتأمين الاجتماعى أنه أوجب على كل قادر على العمل أن يعمل ويسعى ليكسب رزقه وسد حاجته وحرم على كل قادر على العمل أن يقعد عن طلب الرزق ويعيش عالة على غيره ويبدل ماء وجهه لسؤال الناس ، لأن الله سبحانه وتعالى مأنعم على الانسان بنعمة العقل والحواس وسخر له مافى السموات ومافى الأرض إلا ليعمر الأرض التى اجعله الله خليفة فيها ويستخرج منها كنوزها وما أودعه الله فيها من خيرات .

كما جاء فى وصايا الرسول عليه السلام « لأن يأخذ أحدكم حبله ، فيأتى بحزمة حطب فيبيعها فيكفى الله بها وجهه ، خير له من أن يسأل الناس أعطوه أو منعوه » .

إلى هذا الحد طالب الإسلام الناس بالعمل ، وألزم أولياء الأمر بالهيمنة عليهم
وسد حاجاتهم عن هذا الطريق الذى يزيل عنهم وصمة التقاعد عن الأعمال النافعة ،
وقد سبق أن أوضحنا ذلك فى مكانه .

(٢) والأساس الذى وضعه الإسلام للتأمين الاجتماعى ، أنه قرر وحدة الأمة .
وتضامن أفرادها ومسئولية بعضهم عن بعض ، لأن الإيمان بهذه الوحدة وهذا
التضامن يشعر كل فرد أنه عضو فى جسم وجزء من كل وأنه لا تتوافر سلامته
إلا بسلامة سائر الأعضاء ولا يعز إلا بعزتهم ، وأنه عرضة للخطر إذا ألم بهم خطر .
والإيمان بهذه المسؤولية يشعر كل فرد بأن عليه واجبات لأخيه ، وأن ما أنعم الله به
عليه من نعمة ، فيها فريضة عليه أداؤها لمن حرم منها .

وبهذا التضامن وهذه المسئولية يأمن المجتمع شر الطوارئ وأخطارها لأن كل فرد
فيه راع له ومستوول وحارس سلامته ، روى البخارى ومسلم عن النعمان بن بشير
أن رسول الله عليه السلام قال « مثل المؤمنين فى تراحمهم وتوادهم وتعاطفهم كمثل
الجسد إذا اشتكى عضو تداعى له سائر جسده بالسهر والحمى » . وروى البخارى
ومسلم عن أبى موسى الأشعرى أن الرسول عليه الصلاة والسلام قال « يا أيها المؤمنون
للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضاً ثم شبك بين أصابعه » . وقال رسول الله صلى الله
عليه وسلم « كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته » . وقال عليه السلام « لا يؤمن
أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه » . وقال « من لا يرحم لا يرحم » ! .

وعلى أساس وحدة الأمة وتضامن أفرادها أوجب الإسلام التعاون وأن يكون
كل فرد فى حاجة أخيه ، قال تعالى « وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الأثم
والعدوان » . وقال صلى الله عليه وسلم « من كان فى حاجة أخيه كان الله فى حاجته » .

وقال عليه السلام « والله في عون العبد ما كان العبد في عون أخيه » . وقال صلى الله عليه وسلم « من مشى في حاجة أخيه كان خيرا له عن اعتكاف سنين » .

ومن هذا يتبين أن الإسلام جعل كل أمة تستظل بظل أسرة واحدة ، وجعل كل فرد في نعمة من أفرادها جنديا وحارسا على سلامة نفسه وسلامته أمتة . وجعل في نعمة كل ذي نعمة حقا لمن حرم منها ، وهذه الروح التضامنية بين أفراد الأمة هي خير وسيلة لمعالجة الطوارئ التي تطرأ لها ، ولمعونة حاجات المحتاجين من أفرادها .

(٣) والأساس الثالث الذي وضعه الإسلام للتأمين الاجتماعي أنه وضع سياسة علاجية هدفها تدبير المعونة لمن حال ضعفه أو شيخوخته أو مرضه أو عاهته دون القدرة على العمل وكسب قوته وسد حاجته . وجعل سياسته العلاجية على نوعين .

- (أ) نوع تقوم به الدولة (الحكومة) لأنه من وظائفها العامة .
 - (ب) ونوع يقوم به الأفراد ليكون آية تراحم وعطف ، ويكون طهرة لمن يعينون من أمراض الشح والبخل والقسوة والأنانية .
- ففي الإسلام تأمين اجتماعي وتكافل اجتماعي أوضحه القرآن بإنصه ومحتة : وأوضحته السنة قولية وفعلية وتقريرية ، كما أوضحه أدب الإسلام وفقهه :

فقد أوجب الإسلام على الأغنياء من الأثرياء أن ينفقوا على العاجزين عن الكسب من أقربائهم على ما هو مفصل في كتب الفقه الإسلامي ، كما أوجب الإسلام على بيت المال الانفاق على الزمن (وهو العاجز عن الكسب) وعلى الشيخ الفاني وعلى المرأة إذا لم يكن لواحد من هؤلاء من يتجلب عليه النفقة من أقربائه .

كما أوجب الإسلام في حالات الشدة والضرورة أن يعود القادر المحتاج بما يسد حاجته ، فقد روى أبو سعيد الخدري حال النبي في سفر وشدة ، فقال « كنا في سفر

فقال النبي صلى الله عليه وسلم من كان معه فضل زاد فليعد به على من لا زاد له ، ومن كان له فضل ظهر (أى مطية) فليعد به على من لا ظهر له ، ثم أخذ أصناف الأموال حتى ظننا أن ليس لنا من مالنا إلا مايكفيها » (أخرجه البخارى) .

ولقد ضرب رسول الله عليه السلام بأعماله ، حتى من قبل أن يبعث أروع مثال للتكافل الاجتماعى ، يدل على ذلك ما وصفته به خديجة رضى الله عنها عند نزول الوحي عليه لأول مرة ، فقد ذهب إليها يرتجف خوفا وفزعاً مما أصابه من مفاجأة الملك له ، وقال لها زملونى زملونى (أى غطونى وأدفتونى) وبعد أن زملته حتى ذهب عنه الروح ، قص عليها ما حدث قال « والله لقد خشيت على نفسى » فقالت له « كلا والله لا يخزيك الله أبدا ، أنك لتصل الرحم وتقرى الضعيف ، وتحمل الكل ، وتعين على نوائب الدهر » .

وصلة الرحم هي الاحسان إلى القريب ورعايته ، وقرى الضعيف اكرامه والحفاوة به ، والكل هو اليتيم والعاجز عن العمل ، وتحمل الكل أى ، تكفيه مشورته وتسد حاجته ، والإعانة على نوائب الدهر هي مد يد المساعدة لمن نزلت به كارثة .

ولقد روى الامام أبو يوسف فى كتابه الخراج أن عمر رضى الله عنه مر بباب قوم وعليه سائل يسأل ، وكان شيخا ضريرا ، يبدو عليه أنه ذمى . فضرب عمر بعضده وقال « من أى أهل الكتاب أنت ؟ فقال يهودى . فقال وما ألحك إلى إلى ماأرى ؟ قال ؟ أسأل الجزية والحاجة والسن ، فأخذ عمر بيده وذهب إلى منزله ثم أرسل إلى خازن بيت المال وقال له : أنظر هذا و ضرباه والله ماأنصفنا الرجل أن أكلنا شبيبته ثم نخذ له عند الهرم » إنما الصدقات للفقراء والمساكين ، والفقراء هم المسلمون وهذا من المساكين من أهل الكتاب ووضع عنه الجزية

وعن أمثاله ، ولهذا يقول أبو يوسف « لا تؤخذ الجزية من أعمى لا حرفة له ولا عمل ولا من الشيخ الكبير الذى لا يستطيع العمل ولا شئ له » (أبو يوسف الخراج ص ١٤٦ ، ١٤٧) .

هذه هى المبادئ الإسلامية الثلاثة التى قررها الإسلام للتأمين الاجتماعى ، وهذه الأحكام حققت أمثل نظام للتكافل الاجتماعى والعدالة الاجتماعية للفئات التى جعلتها ظروف الحياة فى أوضاع قد تعجز فيه عن العيش بمظهر كريم ، فيحفظ الإسلام لهذه الفئات انسانيتها وأمن معيشتها عند المرض والعجز والشيخوخة وضمن للعامل مستقبل أولاده بعد وفاته ، قال صلى الله عليه وسلم « من ترك مالا فلورثته ومن ترك ضياعا (أى ورثة) أو كلاً (أى ذرية ضعفاء) فليأتينى فأنا مولاه » .

الباب الثالث

علاقات العمل في الإسلام
وأثرها في التشريعات العمالية

الوطن العربي منبع الأديان ومهبط الوحي ، ولذلك لا يمكن عزله عن الدين ، فهو متغلغل في نفوس مواطنيه ، واتجاهاتهم وآدابهم بكل قوة وأصالة ، ومن المسلم به عند علماء الاجتماع والقانون أن العلاقات الاجتماعية في أى مجتمع تتركز أول ما تركز على المبادئ الدينية والتقاليد والعرف الأخلاقي .

والاسلام وهو الدين الغالب في المجتمع العربي ، نظام اجتماعي وتشريعي واقتصادي ، وليس مجرد عقائد وشعائر ولذلك غرس في الشعوب العربية عادات وتقاليد متشابهة في الحياة وحدث بها بين اتجاهات المسلمين في تصرفاتهم وطرائق سلوكهم في الحياة فأصبحت عاداتهم متقاربة متشابهة ولذلك تجد بين الشعوب العربية من الخليج إلى المحيط بيئة متشابهة يوحد بينها اللغة والعادات والتقاليد والمشاعر المشتركة ولها بالاسلام ومن الاسلام تاريخ مشرق مملوء بالمجد والعزة والكرامة . فالوحدة بين المجتمع العربي ووحده حقيقية ، لأنها وحدة بين الايمان ، وحدة في المثل والأهداف ، وحدة في الشعور والسلوك والأخلاق من التقاليد والعادات ، فقد وحد الاسلام بمبادئه وأصوله وتعاليمه بين الشعوب العربية .

لذلك نجد في المجتمع العربي — وللجمهورية العربية المتحدة مكان الصدارة — أثر واضح للاسلام في حياتهم الفكرية والتشريعية ، فهو يتخذ الدين أساسا لتشريعاتهم المختلفة . فمجتمعنا الاشتراكي يستمد مبادئه من الاسلام ، فنحن نقف على قاعدة من ايمان « لايتزعزع » بالله ورسله ورسالاته المقدسة التي بعثها بالحق والهدى إلى الانسان في كل زمان ومكان ، ولذلك فهو يستمد منها « بالوعى العميق » و « الفكر المفتوح » جميع مبادئه التشريعية .

وسنعرض في هذا الباب أثر أحكام علاقات العمل في الاسلام في التشريعات
العمالية في ثلاثة فصول .

الفصل الأول : ويتناول أثر أحكام علاقات العمل في الاسلام في التشريعات
العمالية في الجمهورية العربية المتحدة .

الفصل الثاني : ويتناول أثر أحكام علاقات العمل في الاسلام في المبادئ
العمالية التي وردت في الميثاق الوطني .

الفصل الثالث : ويتناول أثر أحكام علاقات العمل في الاسلام في اتفاقيات
العمل الدولية .

الفصل الأول

أثر أحكام علاقات العمل في الاسلام في التشريعات العمالية في الجمهورية العربية المتحدة

أنه من المسلم به أن القانون هو أساس النظم التي يقوم عليها بناء الأمة ، وليس من الرشد أن تقيم أمة نظمها على أساس مستعار من أمة أخرى ، وهو مع هذا قد لا يتفق ودينها وماضيها وتقاليدها .

وهذا ما أحست به الثورة عند قيامها ، فقد أحست احساسا شديدا بوطأة الاحتلال الأجنبي ، سواء في هذا الاحتلال العسكري والاحتلال الفكري والاحتلال الفقهي والقانوني ، فقد كان فقها قبل الثورة يمليه الأجنبي ، ويتلمس بكل السبل أن يفرض علينا قوانينه وتشريعاته وصرنا إلى حالة مؤلمة من الأخذ من المستعمر في كل شيء ، حتى كأننا أمة ليس لها مقوماتها وتقاليدها الاسلامية وتاريخها العربي ، فالتشريعات والنظم القائمة كانت ترجع أصولها أما إلى القانون الروماني الذي ترعرع في أحضان الوثنية أو إلى الثورة الفرنسية التي شبت في كنف الجوع والاحتقاد الطبقيته الموهجاء ، ومن هذا المزيج الغريب الذي التقت فيه الوثنية المادية بروح الحق والانتقام الثورية انشقت تشريعاتنا الاقتصادية والاجتماعية ، ولهذا انتفت منها الجوانب الخلقية ، والمثاليات الأدبية وكل ما يمت إلى الوجدان والضمير والفضائل الانسانية وأقتصررت رسالة القانون على تنظيم علاقات الأفراد المادية ، وقد أدى ذلك إلى سيادة المذاهب النفعية والمادية ، ولهذا فشلت هذه القوانين المادية في اسعاد المواطنين ، وفي أحضانها شاهدنا الافلاس الروحي والتحلل الخلقي والانهيال الاقتصادي والالحاد الفكري وتحت ظلالها شقينا بالحروب الطبقيه والاسترقاق والاستعمار .

ولهذا عندما قامت الثورة أخذت تعمل على تحقيق الاستقلال فى كل شئ حتى فى التشريع ، فطالبت بتمصير القوانين بحيث نرى فيها طابع قوميتنا ، ونحس أثر عقليتنا ، فهذا مظهر من مظاهر الاستقلال الذى حرصت عليه ثورتنا ، فليس أضر من الاستعمار الفكرى والتبعية القانونية .

وعندما بدأت مرحلة التحول الاشتراكى طالب السيد الرئيس جمال عبد الناصر بضرورة إعادة النظر فى تشريعاتنا لأن بعضها يرجع تاريخه إلى العهد العثمانى ولا يتفق مع ثورتنا الاشتراكية ، وطالب بأن تكون قوانيننا مصرية تتفق مع قوميتنا وعقليتنا ، كما أشار إلى أن يكون الفقه الإسلامى هو الأساس الأول لكل قوانيننا وتشريعاتنا الاشتراكية ، الحديثة ، فى الإسلام — بتشريعاته ونظمه — ما يعفينا عن الأخذ من التشريعات الأخرى ، وبذلك أصبح التشريع الإسلامى هو المصدر الأول لتشريعاتنا ولكل ما أصدرته وتصدره الثورة من قوانين .

والجمهورية العربية المتحدة فى رعايتها للقوى العاملة استمدت تشريعاتها العمالية عامة — وأحكام علاقات العمل خاصة — من المبادئ الإسلامية والقواعد الأصولية التى سبق أن أوضحناها . أما قبل الثورة ، فقد كانت هذه التشريعات أبعد ما تكون عن روح الإسلام . وسنعرض فى إيجاز علاقات العمل قبل الثورة وبعدها حتى يتضح لنا مدى تطور هذه الأحكام بعد الثورة وأن جميع ما جاء به المشرع الثورى من أحكام له أصل ثابت فى الإسلام .

أحكام علاقات العمل قبل الثورة تتعارض مع روح الإسلام :

لم يكن فى مصر قبل ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ قانون موحد للعمل يكفل الحماية الحدية وظروف العمل الطيبة لأبناء الطبقة العاملة المصرية ، بل كانت هناك عدة

قوانين رجعية متفرقة صدرت على دفعات عملا بنظرية التدرج في التشريع التي ، ابتدعتها الرأسمالية المستغلة . وكانت هذه القوانين جميعها بالاضافة إلى تعددها وتفرقها قوانين رجعية لا تكفل الحماية للطبقة العاملة المصرية فضلا عن استثناء الجانب الأكبر من أبناء هذه الطبقة من نطاق سريانها حيث كانت لا تسرى على عمال الزراعة وبعض فئات العمال الأخرى .

ولقد أبرز الميثاق الوطني وضع الطبقة العاملة قبل ثورة ١٩٥٢ ، والصورة البشعة لحياة الاستغلال والحرمان التي كان يعيشها أبناء هذه الطبقة من عمال وفلاحين حينما أشار إلى أن الملايين من العمال الزراعيين عاشوا في ظروف أقرب ماتكون إلى السخرة وتحت مستوى من الأجور يهبط كثيرا ليقرب من حد الجوع ، كما أن عملهم كان يجري من غير أى ضمان للمستقبل ، ولم يكن في طاقتهم الا أن يعيشوا سنى حياتهم خلال بؤس الساعات وقسوتها الرهيبة ، وإلى أن مئات الألوف من عمال الصناعة والتجارة لم تكن في قدرتهم أية طاقة على تحدى ارادة الرأسمالية المتحكمة المتحالفة مع الاقطاع والمسيطرة على جهاز الدولة وعلى سلطة التشريع ، وأصبح العمل سلعة من السلع في عملية الانتاج ، يشتريها رأس المال المستغل تحت أحسن الشروط موافقة لمصالحه . ولقد واجهت الحركة النقابية التي كانت في يدها قيادة هذه الطبقة المناضلة من العمال صعبا شديدا حاولت عرقلة طريقها كما حاولت أفسادها .

وكان من الطبيعي أن تجيء أحكام علاقات العمل — لذلك العهد انعكاسا للظروف السائدة في المجتمع ، وليس غريبا — إذن — أن يأتي التشريع هزيبا مفعككا في صورة قوانين جزئية تتناول جوانب من المشاكل العمالية دون أن يعنى بشكل متكامل ، وبالأخذ بيد العمال وانتشالهم من هوة البؤس والتعسف التي عانوا منها أمدا طويلا ولقد امتد الظلم والطغيان بسياطه الرهيبة إلى أى عامل تسول له نفسه التصدى لهذا الحور أو محاولة الدفاع عن النفس أو الجهد يكلمه الحق والعدل .

ولهذا يمكن القول — بحق — أن أحكام علاقات العمل — لذلك العهد — أبعد ما تكون عن روح الاسلام ، وكيف تسود روح الاسلام في مجتمع ضاعت فيه المعالم الانسانية ، فالاسلام وهو رسالة تقدمية يؤكد دائما أبداحق الانسان في حريته وحقه في الحياة وليست الحياة التي يعيها الاسلام هي أن يعيش الملايين من العاملين في ظروف أقرب ما تكون إلى السخرة تحت مستوى من الأجور يهبط كثيرا ليقرب من حد الجوع ، وليست الحياة التي يريدتها الاسلام أن يكون عمل الملايين من غير ضمان ، وليست الحياة التي يريدتها الاسلام أن يعيش الملايين من العاملين بين ثنانيا الاقطاع والاحتكار والاستغلال دون مريحة أو شفقة ، ولهذا يمكن القول أن المجتمع ما قبل الثورة قد تقلص منه الاسلام ، كما لم تسوده روح الاسلام .

احكام علاقات العمل في ظل الثورة :

ما كانت ثورة ٢٣ يوليو لتترك مثل هذا الوضع التشريعي المتخلف بلا تطور . فقد قررت منذ البداية تعديل تشريع العمل تعديلا جذريا وذلك لانقاذ القوى العاملة من مرارة الاستغلال والحرمان . ويمكن تقسيم تطور تشريع العمل منذ قيام الثورة إلى مرحلتين .

المرحلة الأولى

بدأت المرحلة الأولى في هذا التطور منذ قيام الثورة واستمرت لمدة ٩ سنوات أي عام ١٩٦١ ، وفي خلال هذه المرحلة أدخلت تعديلات جوهرية على قوانين العمل الأساسية وكفلت الكثير من الحقوق والمزايا والتي يمكن تلخيصها فيما يلي :

استحدثت الأحكام التي تكفل انتفاع عمال الزراعة بأحكام عقد العمل ، كما نقرر حق الذي ينصل بلا مبرر في طلب وقف تنفيذ قرار الفصل من قاضي الأمور

المستعجلة التى خول الحق فى الأمر بوقف التنفيذ والزام صاحب العمل بدفع أجر العامل من تاريخ فصله ، ووضع القانون نظاما للاسراع فى الفصل فى الدعاوى المترتبة على فسخ عقد العمل بلامبرر وتمكين العامل من الحصول على مبلغ التعويض فى وقت قصير إذ أوجب على المحكمة أن تفصل فى الموضوع على وجه السرعة وبدون رسوم قضائية خلال مدة لا تتجاوز شهرا من تاريخ أول جلسة . كما قضى القانون بتحويل محكمة الموضوع سلطة القضاء باعادة العامل المفصول إلى عمله إذا كان الدافع إلى الفصل هو النشاط النقابى .

وتقرر لأول مرة إعفاء الدعاوى التى يرفعها العمال وفقا لأحكام قوانين العمل من الرسوم القضائية وأن يكون نظرها على وجه الاستعجال تمكينا للعمال من الحصول على حقوقهم وإعفاتهم من المصروفات القضائية .

كما تضمن دستور ١٦ يناير سنة ١٩٥٦ حقوق القوى العاملة ، فنصت المادة ٥٢ من الدستور على أن للمصريين حق العمل وتعنى الدولة بتوفيره ، ونصت المادة ٥٣ على أن تكفل الدولة للمصريين معاملة عادلة بحسب ما يؤدونه من أعمال وتحديد ساعات العمل وتقدير الأجور والتأمين ضد الأخطار وتنظيم حق الراحة والأجازات ، كما نصت المادة ٥٤ على أن ينظم القانون العلاقات بين العمال وأصحاب الأعمال على أسس اقتصادية مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية . وأكدت المادة ٥٥ حق العمال فى التنظيم النقابى ، بينما أكدت المادة ٢١ حق المواطنين فى المعونة فى حالات الشىخوخة أو المرض أو العجز عن العمل وأن تكفل الدولة لخدمات التأمين الاجتماعى والمعونة الاجتماعية والصحة العامة وتوسعها تدريجيا .

وعلى أثر صدور الدستور تقرر إعادة النظر في جميع القوانين المعمول بها في الدولة لتطويرها بما يتفق مع أحكامه ، ومع التطور الاجتماعى والصناعى فى البلاد ، وكان من الطبيعى أن يوجه اهتماما خاصا إلى تشريع العمل ، فقد كان عدد قوانين العمل فى الجمهورية العربية المتحدة حتى عام ١٩٥٩ ستة عشر قانونا يرجع بعضها إلى عام ١٩٣٣ ، ولهذا رأت الدولة تجميع هذه القوانين فى قانون واحد ، بعد تنقيتها من رواسب الرجعية والاستعمار وإضافة ما استحدثت من تشريعات أخرى ، فصدر القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ملغيا القوانين المتعددة التى سبقته جامعا بين دفتيه القواعد القانونية المنظمة لعلاقات العمل الفردية والجماعية .

ولقد أخذ القانون بمبدأ التكافؤ فى فرص العمل أو بعبارة أخرى تحقيق العدالة بين المواطنين بمساواتهم فى فرص الحصول على حقوقهم الطبيعى فى العمل وذلك بجعل الترشيح للوظائف الشاغرة طبقا للأسبقية الزمنية للتسجيل فى مكاتب العمل . كما اتجه القانون إلى الحد من نظام متعهدى توريد العمال الذى ظهرت عيوبه فى التنفيذ لما يشوبه من وساطة واستغلال وذلك بقصره على الجهات التى يوجد بها مكاتب عمل ممهدا بذلك للقضاء على ذلك النظام نهائيا ، كما عنى القانون بتفصيل أحكام الأجر نظرا لطابعه الحيوى بالنسبة للعامل ، فوضع تنظيما آمرا لهذا الالتزام من حيث طريقه الوفاء بالأجر ومن حيث زمان ومكان دفع الأجر ومن حيث إثبات الوفاء بالأجر ومن حيث أهلية قبض الأجر من جانب العامل ، وإلى جانب هذا التنظيم وضع القانون قواعد خاصة لحماية الأجر من جانب صاحب العمل وكذلك حمايته من دائى العامل . وتم تحديد ساعات العمل بثان ساعات فى اليوم ، ونظم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا يتطلب وجود العامل فى مكان العمل أكثر من إحدى عشر ساعة فى اليوم الواحد ، وعممت الراحة الأسبوعية لجميع طوائف العمال . ونص القانون على أن لكل عامل الحق فى أجازة بأجر كامل فى الأجازات السنوية وأجازات الأعياد

والمواسم . ورفع القانون سن بدء تشغيل الأحداث إلى ١٢ سنة وتحديد الحد الأدنى لساعات عملهم بست ساعات في اليوم^١، ومنعهم من العمل في الصناعات التي تضر بصحتهم وتؤثر على نموهم ، كما حرم القانون تشغيلهم ساعات عمل إضافية مهما كانت الأحوال ، وحرم بقاءهم في محل العمل بعد المواعيد المقررة لهم وتشغيلهم في أيام الراحة . وقد راعى القانون ألا يفرق بين العامل الحدث والعامل البالغ في جميع الحقوق فسوى بينهما في الراحة الأسبوعية والأجازات السنوية وعطلات الأعياد والأجازات المرضية والرعاية الطبية .

وأوجب القانون مساواة المرأة بالرجل وسريان جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال على النساء العاملات دون تمييز في العمل الواحد بينهم ، فللعاملة ما للعامل من حقوق نظمها التشريع بشأن العقود والأجر والأجازات . ورعاية للمرأة العاملة نص القانون على أنه لا يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين الثامنة مساء والسابعة صباحا إلا في الأحوال والمناسبات التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير العمل . ولا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا وكذلك في الأعمال الشاقة أو غيرها التي تحدد بقرار وزاري . وجاء القانون رحيما بالأم العاملة باعتبارها مسئولة عن جيل سيعمل رسالة الأيام المقبلة فرأى أن يعاملها في سخاء وأن يؤمن لها سبل الراحة وينظم رعاية صغيرها ، ونص القانون على أنه يجوز للعاملة أن تحصل على أجازة وضع مدتها خمسون يوما قبل تاريخ الوضع وبعده ، ونص كذلك على أنه لا يجوز تشغيل العاملة خلال الأربعين يوما التالية للوضع ، ونص على توفير دور الحضانة في المؤسسات التي تستخدم مائة عاملة فأكثر ، كذلك ألزم القانون صاحب العمل في جميع الأماكن التي تعمل فيها نساء إيجاد مقاعد لمن تأميننا لاستراحتهن إذا ما استدعت طبيعة العمل ذلك .

المرحلة الثانية

مرحلة التحول الاشتراكي وقوانين يولييه سنة ١٩٦١ :

فما أن أعلنت الثورة انتصارها في مرحلة انتهاء الاحتلال وتصفية النفوذ الأجنبي والقضاء على الإقطاع واحتكار رأس المال حتى أعلنت عن انتقالها إلى مرحلة أخرى هي مرحلة إقامة المجتمع الاشتراكي على أسس قوية من المساواة والعدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص وتحرير جماهير الشعب العامل من الاستغلال والسيطرة الاقتصادية والفوارق الطبقية والاجتماعية ، ففي يوليو ١٩٦١ أصدرت الثورة قوانين يولييه الاشتراكية . وبصدور هذه القوانين تكون الثورة قد بلورت مضمون الاشتراكية العربية في ضوء التطبيق العملي وحددت معالم وأبعاد نظامنا الاشتراكي تحديدا شاملا متكاملا .

فهذه القوانين الاشتراكية تطورت شكل العمل تطورا ثوريا بعيد الأثر ، ووضعت أساسا جديدا لقوة العمل ، كما وضعت العمال في مكانهم الحقيقي في المجتمع ، فأصبحوا شركاء في الملكية وشركاء في الربح ، وشركاء في الإدارة ، كما أصبحت ساعات العمل سبع ساعات وفيما يلي عرض سريع لهذه القوانين وما أدخل عليها من تعديلات ،

مشاركة العاملين في العائد أو الأرباح :

قضى القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٦١ بتخصيص ٢٥ في المائة من أرباح شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة للعاملين — على أساس توزيع ١٠٪ على العاملين عند توزيع الأرباح على المساهمين طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٣٥٠ الذي قضى بتوزيع حصيلة الـ ١٠٪ المذكورة

على العاملين في الشركة بنسبة المرتب الإجمالي لكل منهم بشرط ألا يجاوز ما ينخص
للفرد الواحد ٥٠ جنيها وما يتبقى من التوزيع يتم توزيعه بذات الطريقة على من لم يجاوز
ما خصه ٥٠ جنيها بشرط ألا يجاوز ما يحصل عليه من حصة التوزيع ٥٠ جنيها .

وينخصص ٥ ٪ من أرباح الشركات المذكورة للخدمات الاجتماعية والإسكان
طبقا لما يقرره مجلس إدارة الشركة بالاتفاق مع نقابة عمالها وتخصص ال ١٠ ٪
الباقية للخدمات الاجتماعية المركزية طبقا لما يحدده قرار جمهوري .

مشاركة العاملين في الإدارة :

قضى القانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦١ المعدل بالقانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣
بإشراك العاملين اشتراكا فعليا وكماليا في مسئولية الإدارة بالنص على أن يكون عدد
أعضاء مجلس إدارة الشركات تسعة أعضاء يكون من بينهم أربعة أعضاء ممن يعملون
فيها على أن يتم انتخابهم بالاقتراع السري ومدة العضوية في مجلس الإدارة سنتين .

ولتمكين الأعضاء المنتخبين من ممارسة واجباتهم بصورة إيجابية ، وفي مأمن من
التعرض للاضطهاد أو الفصل صدر القرار الجمهوري رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦٣
بتعديل قانون الشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات
المسئولية المحدودة بحيث يتحتم انعقاد مجلس الإدارة مرة في الشهر على الأقل
بعد أن كان المجلس ينعقد مرة كل ثلاثة أشهر أو على فترات طويلة تفوت الهدف
من إشراك العاملين في الإدارة ولا تتيح لهم يتابعوها متابعة مسئولياتهم بوجه مناسب .

كما أحاط القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٦٣ أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين وأعضاء
مجالس إدارة التشكيلات النقابية بحماية خاصة لأول مرة من الفصل التعسفي أو الاضطهاد

بأى صورة من الصور ، سواء كان فى صورة وقف عن العمل أو نقل أو توقيع أى جزاء - وذلك بنقل محاسبتهم إلى جهات التأديب القضائية بدلا من اجراءات التأديب بالشركات فاكسبوا حصانة جديدة وأصبح للمحاكم التأديبية وحدها حق حسابهم .

كما مد نطاق تطبيق نظام مشاركة العمال فى مسئوليات الإدارة إلى الجمعيات التعاونية وإلى الجمعيات والهيئات التى تهدف إلى ربح مادية والحاضعة لأحكام القانون رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٥٦ وبهذا أتيح للعاملين فى هذه الجمعيات والهيئات والمؤسسات أن يشاركون فى إداراتها أسوة بالعاملين فى الشركات .

كما نص القرار الجمهورى رقم ٢٤٤٨ لسنة ١٩٦٣ بأن ينشأ فى كل شركة لجنة و أكثر لشئون الأفراد بقرار من مجلس إدارة الشركة من ثلاثة أعضاء من بينهم واحد أو أكثر من أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين ومن شأن هذا الاستحداث أن يقوى من صلاحيات الأعضاء العاملين المنتخبين فى مجالس الإدارة لضمان إشرافهم على بشئون الأفراد ، وهى الشئون التى تعنى بجمهرة العاملين بوجه خاص والتى تؤثر تأثيرا محسوسا فى علاقات العمل والإدارة .

تخفيض ساعات العمل :

حدد القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ بشأن تنظيم تشغيل العمال فى المؤسسات الصناعية الذى ألزم المؤسسات الصناعية التى يصدر قرار بتحديد لها من وزير الصناعة بعدم تشغيل العامل فيها تشغيلاً فعلياً أكثر من ٤٢ ساعة فى الأسبوع . ولم يكن الغرض من القانون مجرد خفض ساعات العمل وإتاحة الفرصة للعمال بمزيد من وقت الفراغ ، بل استهدف أيضاً توسيع فرص العمل فى مجال الصناعة ، وهذا ما يبدو بوضوح

في تحويل القانون لوزير الصناعة سلطة الزام المؤسسات بتعيين اعداد اضافية من العمال نتيجة لتخفيض ساعات العمل .

محافظة على دخول العمال الذين رتبوا حياتهم عليها وحتى لا يؤدي تنفيذ أحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ إلى تخفيض أجورهم التي كانوا يحصلون عليها سواء على أساس ساعات العمل التي كانوا يعملونها أو على أساسها مضافا إليها أجور الساعات الإضافية التي استمروا في الحصول عليها فترة طويلة - صدر القانون رقم ١٧٥ لسنة ١٩٦١ بإضافة حكم جديد إلى القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ قضى ألا يترتب على تخفيض ساعات العمل طبقا لأحكام المادة الأولى من القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ تخفيض أجور العمال وعلى أن يأخذ حكم الأجر في تطبيق أحكام ذلك القانون الاجر الإضافي الذي كان يحصل عليه العامل بصفة مستمرة خلال الستة أشهر السابقة على ٢٨ يوليو ١٩٦١ .

مضاعفة الحد الأدنى للأجور في الصناعة :

صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٦٢ لسنة ١٩٦٢ بشأن تحديد حد أدنى لأجور العمال في الشركات التابعة للمؤسسات العامة الصناعية ونص على أن يكون الحد الأدنى لما يتقاضاه العامل الذي تجاوز سنة ثمانى عشرة سنة من أجر يومي شامل قدره ٢٥ قرشا اعتبارا من أول فبراير عام ١٩٦٢ .

وصدر القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦٢ بشأن تحديد حد أدنى لأجور العمال بالمنشآت الصناعية المشار إليها في المادتين ١ ، ٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها على أن يكون الحد الأدنى لما يتقاضاه العامل في هذه المنشآت ٢٥ قرشا اعتبارا من أول يونيه ١٩٦٢

لائحة العاملين في القطاع العام :

صدر القرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦^٣ بإصدار لائحة نظام العاملين بالقطاع العام لتحقيق العدالة بتوحيد المرتبات وشروط العمل بالنسبة لكافة العاملين في القطاع العام . واعتبرت الخبرة والدراية المكتسبة مساوية للمؤهل العلمي وأخذت بمبدأ الاختيار كأساس للترقية ووضعت جدولاً للمرتبات كأطار عام تلتزم به جميع المؤسسات بتحديد مرتبات العاملين فيها بما يتفق وأوضاعها في حدود الجدول المذكور وراعت اعتبار المرتب للفئة الواحدة موحداً في جميع المؤسسات . كما عملت على ازالة الحوافز الفردية بالتشجيع المادي المجزى بمنح مكافآت تشجيعية وعلاوات استثنائية .

تحقيق التأمين الاجتماعي الشامل :

تدرجت الدولة في ادخال نظام التأمينات الاجتماعية إلى أن وصلت إلى نطاق التأمين الاجتماعي الشامل في مارس ١٩٦٤ ، بصدر القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ . وبهذا القانون اكتمل بناء التأمينات وتحقق للعاملين أملهم في تأمين حاضرتهم ومستقبلهم في الحياة الحرة الكريمة وذلك عملاً بمبادئ الميثاق الوطني القاضية بتكافؤ الفرص لكل مواطن في العمل وفي حتمية توسيع نطاق التأمينات الاجتماعية ضد الشيخوخة وضد المرض حتى تصبح مظلة واقية للذين أدوا دورهم في النضال الوطني وحن الوقت لضمان حقهم في الحياة الامنة .

٦٦ وأصبحت التأمينات الاجتماعية تغطي : اصابات العمل ، والتأمين الصحي والتأمين ضد البطالة ، وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ، كما اشتمل القانون على الكثير من المبادئ والمزايا التي سنعرض لأهمها :

١ - تأمين اصابات العمل :

رفعت نسبة المعاش في حالة العجز أو الوفاة إلى ٨٠٪ من متوسط الأجر في السنة الأخيرة ، كما رفع الحد الأدنى للمعاشات في حالة العجز والوفاة إلى ٣٦٠ قرشا شهريا فضلا عن تأدية تعويض اضافي من دفعة واحدة وصرف منحة تعادل أجر ثلاثة شهور في حالة الوفاة .

٢ - التأمين الصحي :

ادخل القانون نظام التأمين الصحي لأول مرة على أن يطبق تدريجيا خلال ثلاث سنوات لتوفير الرعاية الطبية الشاملة للعاملين ، وقرر معونة مالية للعمال المرضى أثناء فترة انقطاعهم عن العمل لمدة ستة شهور في السنة الواحدة بواقع ٧٥٪ من الأجر خلال التسعين يوما الأولى تزداد إلى ٨٥٪ من الأجر خلال التسعين يوما التالية كما قرر أيضا استمرار صرف الأجر بالكامل للمصابين من العاملين بأمراض التدرن أو الجذام أو الأمراض المستعصية أو المزمنة إلى أن يتم شفاؤهم أو يثبت عجزهم . وتشمل الخدمات الصحية التي يكفلها التأمين الصحي الرعاية الطبية العامة ، الزيارة المنزلية ، اجراء العمليات الجراحية ، والتطبيب في المستشفيات ، الاشعة ووسائل الفحص الأخرى والدواء والولادة بالنسبة للعاملات .

٣ - التأمين ضد البطالة :

أدخل القانون نظام التأمين ضد البطالة لأول مرة حيث يقضى بأن يتقاضى العامل المتعطل تعويضا نقديا بنسبة ٥٠٪ من الأجر لمدة ٢٨ أسبوعا وذلك لمن اشترك في التأمين لمدة ثلاث سنوات ويشترط لاستحقاق هذا التعويض أن يكون تعطل العامل بسبب خارج عن ارادته وأن يكون راغبا في العمل أن وجد ، ويسقط حقه في التعويض إذا رفض عملا مناسبا يعرضه عليه مكتب العمل .

٤ - معاش الشيخوخة :

أطلق القانون الحق في معاش الشيخوخة لجميع العاملين إذا بلغت مدة الخدمة ٢٠ سنة ويربط المعاش على أساس متوسط الأجر الشهري الذي سدد عنه الاشتراك خلال السنتين الأخيرتين بواقع ٢٪ من هذا المتوسط عن كل سنة اشتراك في التأمين بحد أقصى قدره ٧٥٪ من ذلك المتوسط ، ويستحق المعاش عند بلوغ المؤمن عليه سن الستين الا أنه يجوز لمن يبلغ الخمسين من عمره وللمؤمن عليها التي بلغت سن الخامسة والابعين طلب صرف المعاش بشرط أن تكون مدة الاشتراك في التأمين ٢٤٠ شهرا على الأقل ، وينخفض المعاش في هذه الحالة بنسبة تختلف تبعا للسن عند الاستقالة أو طلب التقاعد .

هذه هي المبادئ الأساسية لعلاقات العمل والتأمينات الاجتماعية في الجمهورية العربية المتحدة ، وهي أحكام تتفق مع ما جاء به الإسلام من مبادئ عامة وأصول كلية ، فمن خلال هذه اللمحة العابرة لما عرضناه من أحكام يمكننا أن نلمس شمول

النظام الإسلامى فى تشريعاتنا الاشتراكية ، فهذه القوانين بحكم أهدافها ونزعاتها ، وما اشتملت عليه من قيم دينية وأخلاقية وعدالة اجتماعية وتكافؤ للفرص ومساواة بين العاملين جاءت معبرة عن اشتراكية الإسلام . فاجتمعنا الاشتراكي قد فتح أبوابه الواسعة ليدخل نور الإسلام الحق فينبير معاملاتنا لتسير هذه المعاملات فى ضوء الوعي الاشتراكي النابع من الإسلام ، الأمر الذى يعكس السعادة على أقوى الشعب العاملة .

الفصل الثانى

احكام علاقات العمل فى الاسلام وأثرها فى المبادئ العمالية التي وردت فى الميثاق الوطنى

جاء الميثاق الوطنى جامعاً شاملاً متدفقاً لكافة مجالات حياتنا السياسية والاجتماعية والاقتصادية ، طارحاً الماضى بكل ما فيه ، شارحاً المستقبل بكل وضوح وأمل ، وهو قبل كل شئ جاء ممتلئاً بكل ما هو نافع لقطاعات حياتنا الزراعية والصناعية والاقتصادية ولم يكتف بهذه النظريات والمبادئ بل تعداها إلى وضع الخطوط الصادقة العملية كبرامج للتجربة والتطبيق الاشتراكى .

والميثاق وهو يعالج هذه النواحي المختلفة يعالج أيضاً القيم الروحية ، فهو يدعو الإنسان لفهم رسالات السماء على حقيقتها فيقول « إن رسالات السماء كلها فى جوهرها كانت ثورات إنسانية استهدفت شرف الإنسان وسعادته ، وأن واجب المفكرين الدينيين الأكبر هو الاحتفاظ للدين بجوهر رسالته » فيقول فى الباب الثامن « يتعين علينا أن نذكر دائماً أن الطاقات الروحية التى تستمدّها الشعوب من مثلها العليا النابعة من أديانها السماوية أو من تراثها الحضارى قادرة على صنع المعجزات ، إن الطاقات الروحية للشعوب تستطيع أن تمنح آمالها الكبرى أعظم القوى كما أنها تسليحها بدروع من الصبر والشجاعة تواجه بهما جميع الاحتمالات وتقهر بهما مختلف المصاعب والعقبات » .

فالميثاق ينظر للدين نظرة موضوعية تقدمية ، وينظر إلى رسالته باعتبارها رسالة متطورة نابضة ، فيقول « إن شعبنا يعتقد فى رسالة الأديان ، وهو يعيش فى المنطقة التى هبطت عليها رسالات السماء » واعتبر الميثاق هذا الإيمان قوة دافعة إلى السير

بالحياة نحو مجتمع أفضل فقال « إن شعبنا يملك من إيمانه بالله وإيمانه بنفسه ما يمكنه من فرض إرادته على الحياة ليصوغ من جديد إرادته » .

فدعوة الميثاق في جوهرها ، وآمالها وأهدافها أن هي إلا من دعوة الإسلام ، كما أن مبادئه وبرامجه ومخططاته ، وقيمه الروحية التي أوردتها وأخلاقيات معاملاته التي تمسك بها تنبع كلها من كتاب الله تبارك وتعالى ومن سنة الرسول العظيم . ومن هنا تبدو مكانة الإسلام والقيم الروحية في الميثاق ، لأن الميثاق يراها أصيلة في هذا الشعب ، وهي جزء من كيانه والتنكر لها تنكر لأصل من أصول لشعب العربي المصري .

ولقد تضمن الميثاق الكثير من المبادئ الإسلامية المتعلقة بجوانب الحياة ، وسنقتصر على عرض ما تضمنه من مبادئ خاصة بعلاقات العمل .

العمل في الميثاق :

يستند الميثاق في كلياته وجزئياته على العمل ، فهو يجعله الوسيلة الوحيدة لبلوغ أهداف الوطن ، والطريق الوحيد الذي يجب أن تسير فيه الأمة لترفع من شأنها وتحقق أهدافها فيقول في الباب الثامن « إن العمل الإنساني الخلاق هو الوسيلة الوحيدة أمام المجتمع لكي يحقق أهدافه » ويقول « إن العمل الإنساني هو المفتاح الوحيد للقدم ، إن طبيعة العصر لم تعد تقبل وسيلة للأمل غير العمل الإنساني » .

ووضع الميثاق حق العمل في مقدمة الحقوق الأساسية التي يكفلها المجتمع الاشتراكي لكل مواطن ، فهو يعتبر العمل شرف للعامل ، ولكل مواطن حقه الكامل في أن يحصل على عمل يتناسب مع إمكانياته واستعداداته ومع التعليم الذي

تحصل عليه . وما دام العمل حق للمواطن فعلى الدولة أن تكفل هذا الحق له . ولقد أبرز الميثاق هذه الحقيقة في أكثر من موضع بقوله « العمل شرف ، العمل واجب ، والعمل حياة » . وأبرزه بلغة قوية حاسمة بقوله « إن حق العمل في ذاته هو حق الحياة من حيث هو التأكيد الواقعي لوجود الإنسان وقيمه » ويقول « إن العمل فضلا عن أهميته الاقتصادية في حياة الإنسان تأكيد لوجود الإنسان ذاته » .

ولقد حرص الميثاق على أن يوضح الهدف من العمل ، ذاكرة أنه يهدف إلى إقامة مجتمع الكفاية والعدل ، مجتمع تكافؤ الفرص ، مجتمع الإنتاج مجتمع الخدمات فيقول « إن الإنتاج كله للمجتمع في خدمته ولتحقيق سعادته ولتأمين رفاهيته ، والمجتمع هو كل إنسان فرد يعيش على تربة الوطن ، وغاية الإنتاج الحقيقية هي توفير أكبر قدر ممكن من الخدمات لترفف أعلام الرفاهية على المجتمع كله » . ويقول في موضع آخر « إن الإنسان العربي سوف يقرر بنفسه مصير أمته على الحقول الحصبة وفي المصانع الضخمة ، ومن فوق السدود العالية وبالطاقات الهائلة المتفجرة بالقوى المحركة ، إن معركة الإنتاج هي التحدي الحقيقي الذي سوف يثبت فيه الإنسان العربي مكانه الذي يستحقه تحت الشمس » .

مما تقدم يتضح مدى اهتمام الميثاق بحق العمل ، فهو محور ارتكاز النظام الاشتراكي حتى ليوصف المجتمع الاشتراكي بأنه مجتمع العاملين ، وهذه المبادئ التي أتت بها الميثاق لا تخرج في مضمونها عما جاء به الإسلام في تقديره للعمل وإيضاح أهميته فهو رسالته الإنسانية الخالدة ومقياس القيمة الاجتماعية للمواطن في مجتمع العاملين .

الميثاق وحقوق الشعب العامل :

ويسترسل الميثاق ليرسي أسس العمل في مجتمعنا الاشتراكي فيبيلور في سطور قليلة أعظم مدلول للإنسان الحر ليأخذ نصيبه في مجتمعه فيقول « إن الإنسان الحر

هو أساس المجتمع وبنائه المرتقب ، أن حرية كل فرد في صنع مستقبله وفي تحديد مكانه من المجتمع وفي التعبير عن رأيه وفي إسهامه الإيجابي في قيادة التطور وتوجيهه بكل فكرة وتجربته وأمله حقوق أساسية للإنسان ولا بد أن تكفلها له عدل القوانين .

ثم يوضح الميثاق حقوق المواطن فيما يلي :

١ — أن يتحرر من الاستغلال في جميع صورته .

٢ — أن تكون له الفرصة المتكافئة في نصيب عادل من الثروة الوطنية .

ولقد أعطى الميثاق الوطني أهمية خاصة لتكافؤ الفرص فيقول « إن الاشتراكية هي إقامة مجتمع الكفاية والعدل مجتمع العمل وتكافؤ الفرص ، مجتمع الإنتاج ومجتمع الخدمات » ويقول « إن تكافؤ الفرصة هي التعبير عن الحرية الاجتماعية ويمكن تحديده في حقوق أساسية لكل مواطن ينبغي تكريس الجهد لتحقيقها » .

٣ — حق كل مواطن في عمل يتناسب مع كفايته واستعداده ومع التعليم الذي حصل عليه . ولعل الميثاق حيناً نادى بحق كل مواطن في عمل يتناسب مع كفايته واستعداده ومع العلم الذي تحصل عليه ، فمن المحتمل في هذا المجال أن يكون هناك حد أدنى للأجور يكفله القانون .

٤ — حق كل مواطن في العلم بقدر ما يتحمل استعداده ومواهبه .

٥ — أن يتخلص من كل قلق يبدد أمن المستقبل في حياته ، فيقول « إن التأمينات الاجتماعية ضد الشيخوخة وضد المرض لا بد من توسيع نطاقها بحيث تصبح مظلة واقية للذين أدوا دورهم في النضال الوطني وأن الله جلت حكمته وضع الفرص المتكافئة أمام البشر أساساً للعمل في الدنيا وللحساب في الآخرة » .

وهذه الحقوق في جملتها يقرها الميثاق الوطني للدواطين عامة بما فيهم القوى العاملة — كما أنه لم يقرها للرجل دون المرأة ، وإنما أقرها لهما على حد سواء ودون أية تفرقة ، فقد أصبحت المرأة مساوية للرجل . فالميثاق يشير في بابه السابع « إن المرأة لا بد أن تتساوى بالرجل ولا بد أن تسقط بقايا الأغلال التي تعوق حركتها الحرة حتى تستطيع أن تشارك بعمق وإيجابية في صنع الحياة » .

والحقوق التي كفلها الميثاق لقوى الشعب العاملة ، والمساواة التي أوردها بين الرجل والمرأة تجي نصا وروحا متمشية مع مبادئ الإسلام الذي يكفل كل تقدير واحترام للمرأة . فمجتمعنا الاشتراكي أعطى المرأة العاملة المكاسب التي أعطاها الإسلام إياها .

ويوضح الميثاق حقوق الشعب العامل وواجباته ، ويشير إلى القوانين الاشتراكية التي صدرت في يوليو ١٩٦١ ، يقول « إن هذه الحقوق الثورية جعلت الآلات ملكا للعمال ولم تجعل العمال ملكا للآلات لقد أصبح العامل هو سيد الآلة . ولم يعد أحد التروس في جهاز الإنتاج ، إن هذه الحقوق الثورية كفلت حد أدنى للأجور واشتركا إيجابيا في الإدارة واشتركا حقيقيا في أرباح الإنتاج وذلك في ظل ظروف العمل تكفل الكرامة للإنسان العامل . وعلى هذا الأساس فقد أصبح يوم العمل سبع ساعات » .

ويذكر الميثاق أيضا « أن ذلك التغيير الثوري في الحقوق العمالية لا بد أن يقابله تغيير ثوري في الواجبات العمالية ، إن مسؤولية العمل يجب أن تكون كاملة عن أدوات الإنتاج التي وضعها المجتمع كله تحت إدارته ، لقد أصبحت مسؤولية العمل بأدوات الإنتاج التي يتولى الحفاظ عليها وتشغيلها بكفاية وأمان وبلاشتراك في الإدارة والأرباح مسؤولية كاملة في عملية الإنتاج » .

هذه هي المبادئ والأسس والحقوق التي أوردتها الميثاق الوطني وقد جاءت هذه الحقوق معبرة عن مفاهيم اشتراكية ، واختلطت صياغتها بجوانب روحية تمس الإنسان ووجوده وبقائه وعزته وكرامته وعمله وإنتاجه ودوره الإنساني في بناء مجتمعنا الاشتراكي ، وهي تتفق مع ما جاء به الإسلام ، فالميثاق في رفعه للمواطن العامل وإجلاله وتقديره ، وفي خلق البيئة الصالحة له وللعمل دون احتكار أو استغلال وإتأمين له في الفرصة المتكافئة ، وتذويب النوارق بين الطبقات ، وإزالة التصادم الطبقي الذي يهدد حرية الإنسان العامل ، ولاشك أن إزالة هذه العقبات هي في جوهرها نابعة من الإسلام ، فالإسلام لا يستهدف غير شرف المواطن العامل وسعادته دون ما تصادم مع حقائق الحياة .

الفصل الثالث

أثر أحكام علاقات العمل في الاسلام في اتفاقيات العمل الدولية

لقد سبق الإسلام التشريعات العمالية الحديثة في تقريره لأحكام علاقات العمل ، فقد جاء الإسلام بنصوص تشريعية تتضمن أحكاما شاملة عن العمل وتقديره ومسئولية العامل وعقوبته ومثوبته وهذه النصوص التشريعية الرحبة تتسع لأن يصاغ منها في يسر مبادئ عامة تعتبر أساسا تشريعا لأحكام علاقات العمل ترتفع عن مستوى التشريعات العمالية المعمول بها في الدول الحديثة .

ومما تجدر ملاحظته أن هذه الدول لم تفكر في وضع تشريعات للعمال إلا بعد قيام الثورة الصناعية ، وظهور مشاكل العمال ، فقد كان من أهم آثار الثورة الصناعية حدوث انشقاق في علاقات العمل وانفصال رأس المال عن العمل ، . ولما كان الهدف الأول لرأس المال هو تحقيق أكبر قدر من الربح ، فقد اعتبر العمل سلعة من السلع تباع وتشترى وبالعوض أصحاب الأعمال في استغلال عمالهم فكانوا يطالبونهم بأقصى قدر من الجهد مع أطول عدد ممكن من ساعات العمل مقابل أقل الأجور التي كانت لا تتعدى حد الكفاف في أغلب الأحيان . فلما أحس العمال ببشاعة استغلال رأس المال لقواهم ، لم يجدوا بدا من التكتل وتوحيد صفوفهم للمطالبة بحقوقهم . وتنهت الدولة أخيرا إلى وجوب رفع مستوى العمال وضمان حقوقهم لا بدافع من العاطفة الإنسانية ، بل خوفا من تفاقم مشاكلهم وانتشار الثورة في صفوفهم فسنت لهم التشريعات .

فالإسلام هو أول من قرر المبادئ والأحكام الخاصة بعلاقات العمل وذلك منذ أربعة عشر قرنا من الزمان ونظم العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال . وبالرغم من

أنه لم يذكر المصطلحات الحديثة ، ولا هذه الألفاظ التي ترددها القوانين المعاصرة ، إلا أنه ليست قيمة الشيء في تسميته ، ولكن قيمة الشيء في حقيقته ذاتها وفي مدى تفعه وأثره الطيب في حياة الناس ، وأن الأسماء لا تغير من الواقع شيئا ، أنها لا تجعل الحقيقة كالحلة إذا كانت وضيئة ، ولا تنقص من قيمتها إذا كانت ذات قيمة .

وسنعرض في هذا الفصل لمحة سريعة عن نشأة تشريعات العمل وتكوين هيئة العمل الدولية مع الإشارة إلى أثر علاقات العمل في الاسلام فيما تضمنته اتفاقيات العمل الدولية من مبادئ وأحكام .

نشأة تشريعات العمل وتكوين هيئة العمل الدولية :

هيئة العمل الدولية هي منظمة دواية أنشأها مؤتمر السلام في (باريس) في ١١ أبريل ١٩١٩ عقب الحرب العالمية الأولى ، كجزء من معاهدة الصلح ، وألحقت بعصبة الأمم ومقرها الرئيسي في جنيف .

وتعمل على تنظيم وتحسين ظروف العمل ، وتهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية باعتبارها الأساس الحتمي للسلام العالمي الدائم . وتطبق الدستور والقواعد والنظم التي اقترحتها « لجنة التشريع العمالي » المتفرعة من مؤتمر السلام ووافق عليها المؤتمر .

وقد تحقق انشاء هيئة العمل الدولية بعد جهود طويلة بدأت بعد الانقلاب الصناعي في إنجلترا عام ١٧٣٣ واستمرت أكثر من مائة عام وكان الدافع إلى بذل هذه الجهود هو ماوصلت اليه ظروف عمل العمال ومعيشتهم من سوء بعد الانقلاب الصناعي . وقد رأى بعض المصلحين الاجتماعيين أن المشكلة لا يمكن أن تعالج بميليا ، بل يجب علاجها على أساس دولي ، ولذلك تركزت جهودهم في العمل على وضع مستويات دنيا عالمية لظروف عمل العمال ومعيشتهم تلتزم بها جميع الدول . وكان للجهود التي

يبدلها هؤلاء المصلحون الاجتماعيون أكبر الأثر في تنبيه الأذهان إلى خطورة المشكلة ،
وعدم إمكان حلها إلا عن طريق العمل الدولي المشترك .

وما أن وضعت الحرب العالمية الأولى (١٩١٤ - ١٩١٨) أوزارها حتى كان
الاعتقاد الراسخ عند كل فرد أن السبب الحقيقي الذي أدى إلى نشوب تلك الحرب
هو الصراع الاقتصادي والمنافسة التجارية وماتج عنها من مظالم اجتماعية ، كما
تبين لكل فرد أنه لا يمكن أن يستقر سلام في هذا العالم إلا إذا تحققت فيه عدالة اجتماعية
فالعادلة الاجتماعية هي الأساس الحتمي للسلام العالمي .

وعلى ذلك قرر مؤتمر السلام الذي عقد في باريس في عام ١٩١٩ أنشأ لجنة فرعية
للمؤتمر سميت « لجنة التشريع العمالي » وعهد إليها « بدراسة ظروف الاستخدام من
الناحية الدولية ، والنظر في الطريقة التي يمكن بها تحقيق العمل الدولي المشترك في
المسائل التي تؤثر في ظروف الاستخدام واقترح هيكلا لجهاز دولي دائم يواصل
مثل هذا البحث والاهتمام » .

والت اللجنة دراستها وبحوثها ، ثم تقدمت إلى المؤتمر بتقرير هام جاء فيه « أنه
لما كان السلام العالمي الدائم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا أقيم على أساس من العدالة
الاجتماعية ولما كانت هناك ظروف عمل من شأنها تعريض أعداد كبيرة من الناس
للمظالم والمشقة والحرمان الأمر الذي ينجم عنه الكثير من عدم الاستقرار مما يهدد
السلام والوثام في العالم ، فإن تنظيم وتحسين هذه الظروف أصبح ضرورة ملحة » .

واقترحت اللجنة في تقريرها إنشاء جهاز دولي دائم لمواصلة البحث والاهتمام
بتنظيم وتحسين ظروف العمل وتضمن التقرير الدستور المقترح لذلك الجهاز الدولي
والقواعد والنظم التي يجب أن يعمل بموجبها .

وما أن قدم إلى مؤتمر السلام (المنعقد بباريس سنة ١٩١٩) عقب الحرب العالمية الأولى ، اقترح بإنشاء هيئة دواية تعنى بشئون العمل والعمال ، حتى رحبت به الدول الأعضاء ، وضمنت معاهدات السلام قسما خاصا بقانون العمل . ويكون هذا القسم الباب الثالث عشر من معاهدة فرساي المعقودة مع ألمانيا وقد تكفلت ديباجة هذا الباب ببيان المبادئ التي أوحى إلى واضعي نصوصه بما تضمنه من قواعد إذ جاء فيها بما أن عصبة الأمم تهدف إلى اقرار السلام العالمي ، وهو مالا يمكن تشييده الا على أساس من العدل الاجتماعي وبما أنه يوجد من أحوال العمل ما ينطوي على إلحاق الظلم والبؤس والحرمان بعدد كبير من الناس مما يولد سخطا يعرض السلام وثام العالمين للخطر .

وبما أن هذه الحالة تستدعي تحسين ظروف العمل بصفة عاجلة ، كتنظيم ساعات العمل ، وتحديد حد أقصى للعمل اليومي والأسبوعي ، وتنظيم عرض العمل والقضاء على البطالة وجعل الأجور ملائمة للمعيشة وحماية العمال من المرض وحماية الأطفال والأحداث والنساء وحماية العمال ضد الإصابات والشيخوخة . وحماية العمال الذين يشتغلون خارج بلادهم ، والاعتراف بمبدأ حرية تكوين النقابات وتنظيم التمرين والتعليم الفني ونحو ذلك من الوسائل .

وبما أن عدم اتباع أي أمة لنظام انساني للعمل يعتبر عقبة في طريق باقي الأمم لتحسين أحوال العمل داخل بلادها ، فإن الدول المتعاقدة تقرر مدفوعة بشعور العدالة والانسانية والرغبة في تحقيق سلام دائم مايلي : ونصت معاهدة فرساي بعد هذه الديباجة على إنشاء هيئة العمل الدولية .

أهداف هيئة العمل الدولية :

تكفأت المادة ٤٢٧ من معاهدة فرساي (أو المادة ٤١ من الدستور الأول لهيئة العمل الدولية) بيان أهداف هيئة العمل الدولية ، فمضت على تسعة مبادئ تسعى للعمل على الأخذ بها في الدول المختلفة وهي

- ١ — عدم جواز اعتبار العمل مجرد أداة أو وسيلة للانجاء .
- ٢ — الاعتراف بكل من العمال وأصحاب الأعمال بحق تكوين الجمعيات والنقابات
- ٣ — وجوب اعطاء العامل أجرا كافيا يسمح له بالاحتفاظ بمستوى معقولا، للمعيشة .
- ٤ — الأخذ بيوم العمل ذي الثماني ساعات أو الأسبوع ذي الثماني والأربعين ساعة .
- ٥ — تقرير حق العامل في يوم راحة أسبوعيا .
- ٦ — منع تشغيل الأطفال ووضع نظام تشغيل الأحداث من الجنسين بحيث لا يعوق نموهم الجسماني ، ولا يحول دون اتمام تعليمهم .
- ٧ — المساواة في أجور الرجال وأجور النساء في الأعمال المتكافئة في القيمة .
- ٨ — ضمان معاملة اقتصادية عادلة للعمال الأجانب المقيمين إقامة قانونية في داخل كل دولة على أن هذا التعداد لم يرد على سبيل الحصر ، فقد جاء في المادة المذكورة أن الهيئة تهدف إلى تحقيق رفاهية العمال الاجراء من الناحية المادية والمعنوية والثقافية

وقد كانت تعد هذه المبادئ فضفاضة ، ولذلك أصبح لامناص من وضع برنامج جديد لهيئة العمل الدولية يساير الأوضاع والمطالب الجديدة ، وهذا ما قام به مؤتمر الهيئة المنعقد في دورته السادسة والعشرين بفلادلفيا بالولايات المتحدة الأمريكية إذ أعلن في ١٠ مايو ١٩٤٤ برنامج الهيئة الجديد الذي أصبح يعرف باسم « إعلان فلادلفيا » وقد حل هذا الإعلان اعتبارا من سنة ١٩٤٦ محل المادة ٤١ القديمة من دستور الهيئة .

وأصبحت هيئة العمل الدولية تعنى بمجموعة خاصة بالمسائل الآتية :

- ١ — تشغيل الأيدي العاملة بما في ذلك التشغيل الكامل ، واعطاء العمال عملا يلائم رغباتهم وتحقيق رفادية المجموع .
- ٢ — تحسين علاقات العمل الفردية بمساهمة العمال مساهمة عادلة عن طريق الأجور في ثمرات التقدم .
- ٣ — رفع مستوى المعيشة بتقرير مستوى مناسب للغذاء والسكن وأوقات الفراغ وضمان تكافؤ الفرص في الميدانين التعليمي والحرفي .
- ٤ — التوسع في وسائل الضمان الاجتماعي ، وحماية أرواح وصحة العمال في جميع الاعمال .

أعمال هيئة العمل الدولية :

يمكن تلخيص أعمال الهيئة فيما يلي :

- ١ — إصدار تشريعات دولية للعمل في صورة اتفاقيات أو توصيات لتنظيم شروط العمل والعلاقات بين العمال وأصحاب الاعمال أو تحسين ظروف عمل العمال ومعيشتهم .

٢ - جمع وتنسيق المعلومات والحقائق والاحصاءات عن الشؤون العمالية والقيام بأبحاث ودراسات عن المشكلات العمالية ونشرها لتسهيل الانتفاع بها .

٣ - تقديم المعونة الفنية في ميدان العمل للدول الأعضاء التي تطلب ذلك ، وتتخذ القواعد الدولية للعمل شكل اتفاقيات دولية للعمل ، كما تتخذ شكل «توصيات» وتسمى هذه الاتفاقيات والتوصيات « مستويات دولية » كما يطلق عليها في أحيان أخرى « القانون الدولي للعمل » وتعد بالنسبة للدول التي تصدق عليها معاهدة ملزمة .

وبلغ عدد الاتفاقيات حتى الآن ١٢٨ اتفاقية ، كما بلغ عدد التوصيات ١٣٢ وهي تتناول كل مجالات العمل كساعات العمل والأجور والأجازات وحماية العمال صغار السن والنساء وتحريم السخرة والحرية النقابية .

وإذا بحثنا هذه الاتفاقيات الدولية ودرسناها بعمق ، نجد أنها تتضمن كثيرا من المبادئ التي جاء بها الاسلام منذ أربعة عشر قرنا من الزمان ، وأعلنها في صراحة وقوة للعالمين جميعا . فقد جاء الاسلام والبشرية تستعيد نفسها بنفسها ، يطغى قويا على إضعفها ، وغنيها على فقيرها ، ويتسلط عزيزها على ذليلها ، جاء والبشرية منقسمة إلى طبقات ، طبقة السادة ، وطبقة العبيد ، وللسادة كل ما يشتهون ، وعلى العبيد أن يكذبوا من أجل طبقات السادة ، جاء الاسلام على هذا الوضع فاستخلص الانسان من ريقة العبودية ، فهو أول داع إلى تنظيم المجتمع على المستوى الانساني العام ، ودعا إلى العمل وهو أول القيم الانسانية في الحياة السليمة ، ودعا إلى العلم وهو ثاني القيم التي تكتمل بها انسانية الانسان والذي يمكن أن يكونا معا الوسيلة الوحيدة للرقى بالأفراد والمجتمعات ، كما دعا إلى الحرية وهي اثبات وجود الناس وملاذ البشرية ، ودعا إلى المساواة وإلى تكافؤ الفرص وهما أساس التماسك البشري ، كما قرر حقوق العمال والاجراء في أكمل صورة وأوسع نطاق . وأن الأمة الاسلامية

فى عهد الرسول عليه السلام والخلفاء الراشدين من بعده كانت أسبق الأمم فى السير
على هذه المبادئ :

ونخلص من كل ذلك أن الاسلام جاء بأحكام جامعة خاصة بعلاقات العمل
وتحاول دول العالم اليوم أن تتفق فيما بينها لتقرير هذه الأحكام ، ووضع اتفاقيات
درلية لتضمينها هذه التشريعات التى نادى بها الاسلام منذ أربعة عشر قرنا .

خاتمة

رأينا كيف جاء الاسلام منذ أربعة عشر قرنا بمبادئ وأحكام عمالية تعتبر أساسا لعلاقات العمل ، ولم يدرك أحد أهمية هذه الاحكام الا بعد حدوث الثورة الصناعية وما أحدثته من تغيرات اجتماعية :

وهذه المبادئ الخاصة بأحكام علاقات العمل في الاسلام هي — من غير شك - مبادئ انسانية تؤمن بالعمل وتقده وترفع من كرامة العامل في الحياة ، وتحافظ على حقوقه وتطالبه باداء واجبه ، فهي توجب الوفاء بالعهود والمواثيق ، وتعمل على تحقيق العدالة التامة ، والتكافل الاجتماعى ، وتقيم الحرية والاخاء والمساواة إلى غير ذلك من شتى الفضائل الانسانية ، وهذه المبادئ من أجل الفرد والجماعة والأمة والإنسانية ، من أجل العامل والزارع والصانع وصاحب العمل على حد سواء ، كما أنها تحدد لكل طرف من أطراف العمل مسئولياته وحقوقه وواجباته . ولقد استطاع الاسلام بهذه المبادئ والأحكام الخاصة بعلاقات العمل ، أن يضع نظاما كاملا متكاملا للعمل والعمال وأصحاب الاعمال ، وأن يبني أمة تعمل للدين كما تعمل للدنيا ، فالعمل هو الدعامة التى يقوم عليها بناء الاسلام وعليها تشاد حضارته ولذلك عنى الاسلام به عناية بالغة ، وحرص على توفير حريته والخوافز الدافعة اليه والحاملة عليه ، وجاء بالمبادئ والأحكام الخاصة بالعدل والمساواة وتكافؤ الفرص . كما أحاط العامل بالعطف والاحترام ودعى إلى معاملته معاملة حسنة . وقد بلغ الاسلام فى ذلك شأوا لم يسبقه اليه سابق ولم يلحقه فيه لاحق ، فإنه بهذه المبادئ الخالدة الكريمة نهض بهذه الأمة وأوصلها إلى كمالها المادى والأدبى بالعمل والكفاح والجهاد وقادها إلى طريق الخير ، الرفاهية .

المؤلف

المراجع

- ١ — المساواة في الاسلام الدكتور على عبد الواحد وافي
- ٢ — الاسلام لاشيوعية ولا رأسمالية الدكتور محمد البهي الخولي
- ٣ — اشتراكية الاسلام الدكتور مصطفى السباعي
- ٤ — النظام الاجتماعي في الاسلام الدكتور محمد سلام مدكور
- ٥ — مرآة الاسلام الدكتور طه حسين
- ٦ — أصول الفقه الاسلامي الاستاذ عبد الوهاب خلاف
- ٧ — أصول التشريع الاسلامي الاستاذ علي حسب الله
- ٨ — الديمقراطية في الاسلام الاستاذ عباس محمود العقاد
- ٩ — المرأة في الاسلام الاستاذ عباس محمود العقاد
- ١٠ — تقدمية الاسلام الاستاذ عبد المغني سعيد
- ١١ — دولة القرآن الاستاذ طه عبد الباقي سرور
- ١٢ — قوانين العمل الاشتراكية في الاسلام الاستاذ محمود عثمان الهمشري
- ١٣ — العمل في الاسلام الاستاذ محمد حسني السيد

السلسلة العمالية

صدر منها

- ١ — العمال وثورة ٢٣ يوليو .
- ٢ — التنظيم السياسى والمفاهيم الاشتراكية ؛
- ٣ — الحذور التاريخية لتورة ٢٣ يوليو .
- ٤ — التنظيم والبنيان النقابى .
- ٥ — الحركة العمالية الأفريقية .
- ٦ — الحركة النقابية العربية .
- ٧ — الثقافة الصحية العمالية ؛
- ٨ — حقوق العمال وواجباتهم وشروط وظروف العمل فى قانون العمل
- ٩ — مبادئ الاقتصاد للعمال .
- ١٠ — مبادئ التأمينات الاجتماعية ؛
- ١١ — السياسة الدولية للعمال ؛
- ١٢ — دليل الأمن الصناعى المبسط .
- ١٣ — نشأة الحركة النقابية وتطورها .
- ١٤ — أبعاد معركة المصير فى مواجهة الصهيونية والإمبريالية

- ١٥ — اشتراك العاملين بمجالس الإدارة .
- ١٦ — المدخل والتشريعات في الأمن الصناعي .
- ١٧ — الأمن الصناعي (دليل للمراقبين والمشرفين) .
- ١٨ — المخاطر الهندسية والوقاية منها .
- ١٩ — المخاطر البيئية والوقاية منها .
- ٢٠ — نحن والعالم الخارجى .
- ٢١ — الأمراض المهنية ومخاطر العمل والوقاية منها .
- ٢٢ — شرح لائحة العاملين فى القطاع العام .
- ٢٣ — الإدارة العمالية فى الدول النامية .
- ٢٤ — الديمقراطية الاشتراكية .
- ٢٥ — الأمن الصناعى — (الكتاب السادس) .
- ٢٦ — مقدمة الإسلام وعالمنا المتطور .
- ٢٧ — أساليب التوعية والأمن الصناعى (الكتاب الثامن) .
- ٢٨ — مقاومة الحرب النفسية .
- ٢٩ — دور القوى العاملة فى تنمية أفريقيا .
- ٣٠ — نضال العمال وثورة ٢٣ يوليو (الطبعة الثانية) .

- ٣١ — أبعاد معركة المصير في مواجهة الصهيونية والإمبريالية (طبعة ثانية)
- ٣٢ — التنظيم السياسى والمفاهيم الاشتراكية (الطبعة الثانية) .
- ٣٣ — العلاقات الإنسانية والإنتاج .
- ٣٤ — نشأة الحركة النقابية وتطورها (الطبعة الثانية) .
- ٣٥ — التنظيم والبنيان النقابى (الطبعة الثانية) .
- ٣٦ — حوافز الإنتاج .
- ٣٧ — الحركة النقابية العربية (الطبعة الثانية) .
- ٣٨ — من أغانينا القومية .
- ٣٩ — مبادئ التأمينات الاجتماعية .
- ٤٠ — مقاومة الحرب النفسية (الطبعة الثانية) .

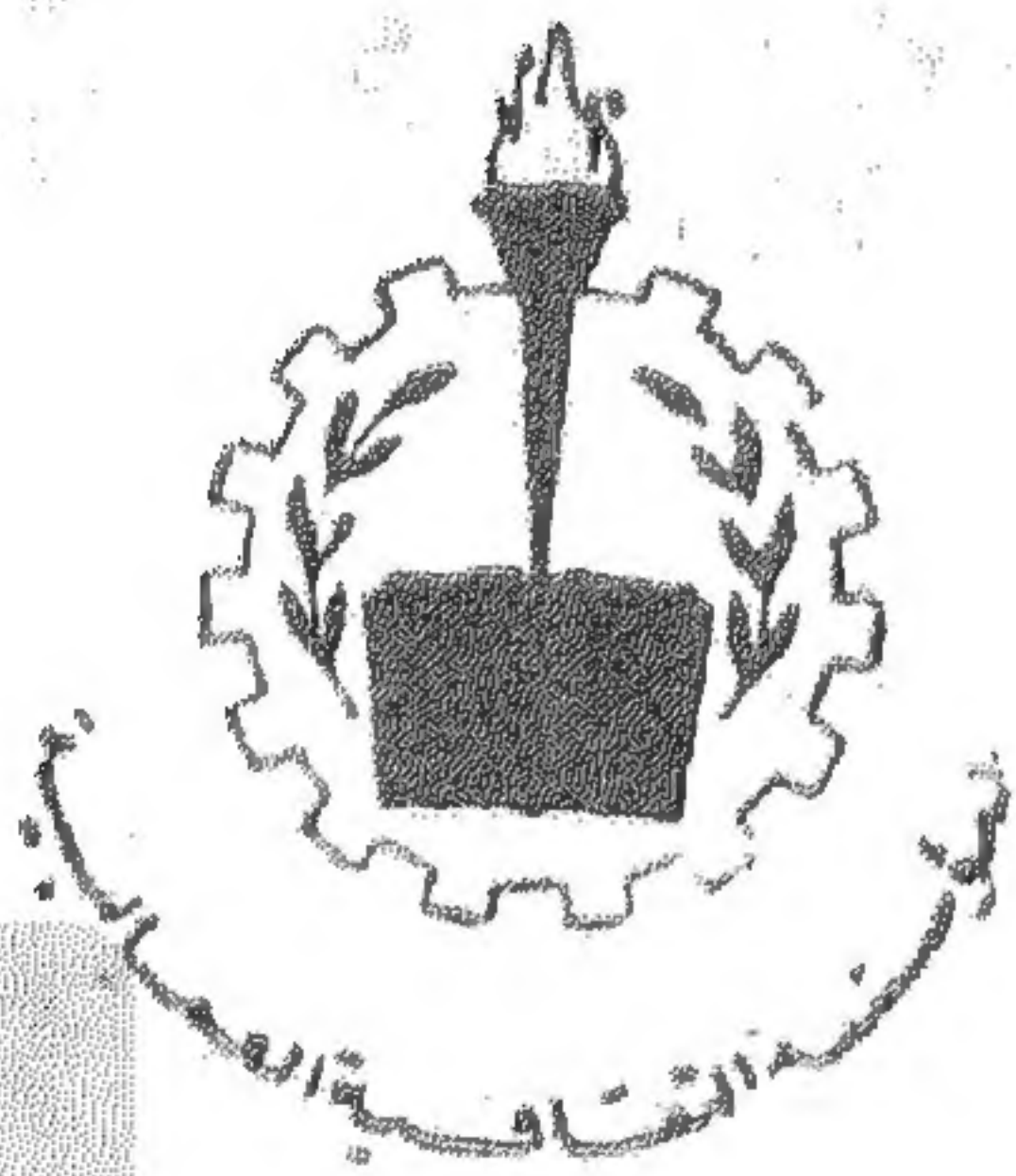
طبع بالهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية

وكيل وزارة
على سلطان على
رئيس مجلس الإدارة

رقم الإيداع بدار الكتب ١٩٧٠/٢٥٩٢

الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية

٥٠٠٠-١٩٦٩س٧٣٨٣



الثن ه قروش